



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Břeclav  
Labour Market and Employment Policy in the Breclav Distrikt

Student: Denisa Hubená

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Markéta Škutová

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra národohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Denisa Hubená**  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství  
Téma: Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Břeclav  
Labour Market and Employment Policy in the Břeclav District

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretické souvislosti fungování trhu práce a politiky zaměstnanosti
  3. Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Břeclav
  4. Politika zaměstnanosti v okrese Břeclav
  5. Návrhy a doporučení
  6. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

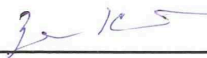
Seznam doporučené odborné literatury:

BORJAS, George J. *Labor Economics*. 4th ed. New York: The McGraw-Hill Companies, 2008. ISBN 978-0-07-340282-6.  
BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.  
VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Markéta Škutová**

Datum zadání: 25.11.2011  
Datum odevzdání: 11.05.2012

  
Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.  
vedoucí katedry



  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne .....11.5. 2012.....

.....Denisa Hubená.....

Denisa Hubená

Poděkování:

*Zde bych chtěla uvést poděkování vedoucí mé Bakalářské práce Ing. Markétě Škutové za poskytnutí hodnotných odborných připomínek při zpracování této práce.*

## Obsah:

1	Úvod .....	5
2	Teoretické souvislosti fungování trhu práce a politiky zaměstnanosti.....	6
2.1	Vymezení a fungování trhu práce.....	6
2.1.1	Nabídka práce na trhu práce .....	7
2.1.2	Poptávka po práci na trhu práce .....	9
2.2	Rovnováha na trhu práce .....	10
2.3	Nerovnováha na trhu práce.....	12
2.3.1	Měření nezaměstnanosti .....	14
2.3.2	Druhy nezaměstnanosti.....	15
2.3.3	Důsledky nezaměstnanosti .....	17
2.4	Politika zaměstnanosti .....	18
2.4.1	Charakteristika politiky zaměstnanosti.....	18
2.4.2	Cíle a nástroje politiky zaměstnanosti .....	20
2.4.3	Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	20
3	Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Břeclav .....	22
3.1	Charakteristika okresu Břeclav.....	22
3.2	Analýza zaměstnanosti v okrese Břeclav .....	23
3.2.1	Zaměstnanost .....	23
3.2.2	Zaměstnavatelé .....	24
3.2.3	Volná pracovní místa a uchazeči o zaměstnání.....	25
3.2.4	Zahraniční zaměstnanost .....	28
3.3	Analýza nezaměstnanosti v okrese Břeclav.....	29
3.3.1	Stav nezaměstnanosti, její vývoj a struktura nezaměstnaných osob .....	30
3.3.2	Problémové skupiny .....	34
3.3.3	Míra nezaměstnanosti .....	36
4	Politika zaměstnanosti v okrese Břeclav .....	38
4.1	Státní politika zaměstnanosti .....	38
4.2	Aktivní politika zaměstnanosti .....	40
4.2.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	40
4.2.2	Hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich financování....	42
4.3	Pasivní politika zaměstnanosti.....	48
4.3.1	Podpora v nezaměstnanosti .....	48

4.3.2	Financování pasivní politiky zaměstnanosti.....	49
4.4	Realizované projekty Evropského sociálního fondu .....	49
5	Návrhy a doporučení .....	51
6	Závěr.....	53
Seznam použité literatury		
Seznam grafů, obrázků a tabulek		
Seznam zkratk		
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce		
Seznam příloh		
Přílohy		

# 1 Úvod

Trh práce a politika zaměstnanosti jsou pro každou zemi a její hospodářskou politiku nedílnou součástí. Jednou z nejhorších problémů v ekonomice je právě nezaměstnanost, která postihuje všechny ekonomiky a tak tvoří jakési zlo pro tržní systém národního hospodářství. Tento problém je potřeba řešit pomocí jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti jak aktivní tak pasivní. Pomocí těchto nástrojů může být nezaměstnanost regulována.

Důvodem proč zvolna téma, „Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Břeclav“ je právě trvalé bydliště v tomto okrese, zjištění jaká situace zde převládá a samozřejmě co se dá očekávat po ukončení vzdělání.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat stav a vývoj trhu práce jak z pohledu zaměstnanosti, tak z pohledu nezaměstnanosti a seznámit se s fungováním politiky zaměstnanosti a jednotlivými nástroji aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti. Pro analýzu je vybrána oblast okresu Břeclav, který patří do Jihomoravského kraje, a dále časové období let 2010 a 2011. Při práci byla použita metoda deskriptivní analýzy.

Bakalářská práce „Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Břeclav“ obsahuje šest kapitol včetně úvodu, závěru a kapitoly návrhy a doporučení. Druhá teoretická kapitola definuje fungování trhu práce a politiky zaměstnanosti. V rámci trhu práce je zde rozebrána zaměstnanost a také nerovnováha projevující se nezaměstnaností, dále jsou zde představeny možnosti měření nezaměstnanosti a její druhy. V rámci politiky zaměstnanosti je zde popsána její charakteristika a jednotlivé nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Třetí kapitola je orientována na analýzu stavu a vývoje trhu práce v okrese Břeclav, která podává charakteristiku okresu, a dále je rozebrána analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Čtvrtá kapitola je zaměřena na politiku zaměstnanosti v okrese Břeclav, která se orientuje na fungování státní politiky zaměstnanosti a dále jednotlivé nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti uplatňované v okrese Břeclav a jejich financování. Pátou kapitolou jsou návrhy a doporučení, které nastiňují řešení jednotlivých problémů, které jsou uvedeny ve třetí a čtvrté kapitole.



## **2 Teoretické souvislosti fungování trhu práce a politiky zaměstnanosti**

Pro správné pochopení problematiky fungování trhu práce a následné řešení problémů, se kterými se osoby na tomto trhu potýkají, je nutné si ujasnit, jak tento trh funguje a jak se přistupuje k eliminaci problémů na trhu práce.

### **2.1 Vymezení a fungování trhu práce**

Trh práce je místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci. Prací rozumíme jakoukoliv duševní nebo fyzickou činnost člověka. Tento trh je ovlivňován procesy výroby i spotřeby, jak uvádí Tvrdý a kol. (2007).

Na trhu práce se setkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří jsou hlavními činiteli tohoto trhu, kde nabídku tvoří zaměstnanci, kteří nabízejí svoji pracovní sílu jako výrobní faktor. Poptávku po práci naopak tvoří firmy neboli zaměstnavatelé. Během jednání mezi nabízejícími a poptávajícími se dohaduje o ceně, tedy mzdě za práci a dále také o množství práce, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

Trh práce se člení na jednotlivé dílčí trhy, a to do tří kategorií, toto členění se nazývá typologie trhu práce. Jednotlivé kategorie jsou tedy:

- primární a sekundární trh,
- formální a neformální trh,
- interní a externí trh.

Jak píše Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009), členění trhu práce na primární a sekundární pochází z teorie duálního trhu práce<sup>1</sup>. Trhem lepších pracovních příležitostí je právě trh primární. Tento trh nabízí pracovní jistotu, lepší mzdové a pracovní podmínky a také kariérový růst. Zde je též pro pracovníky snadnější zvýšit svoji kvalifikaci a fluktuace je u primárního trhu práce relativně nízká. Naopak sekundární trh práce je trhem s nižší sociální prestiží u pracovních míst a též nízkým mzdovým ohodnocením. U tohoto trhu je naopak fluktuace pracovníků vyšší. Pracovníci na sekundárním trhu práce se stávají častěji nezaměstnanými. Na druhé straně je na tomto trhu pro ně snadnější získat práci než na primárním trhu. Lépe zde nacházejí zaměstnání mladí lidé, též nekvalifikovaní, lidé

---

<sup>1</sup>Teorie duálního trhu práce – podle této teorie jsou vysvětlovány mzdové rozdíly na trhu práce. Tato teorie dělí trh práce na primární a sekundární trh.

v předdůchodovém věku a další, kteří naopak nemají moc velkou šanci si zvýšit svoji kvalifikaci.

Jiné členění trhu práce je členění na formální a neformální trh práce. Trhem oficiálních pracovních příležitostí je právě formální trh, kde se nacházejí pracovní místa, která kontrolují a regulují státní instituce, ale samozřejmě také instituce soukromé. Navíc tento trh zajišťuje sociální postavení. Neformální trh naopak stojí mimo kontrolu státu, patří sem šedá a černá ekonomika, dále zajišťuje větší výdělky, kterých se dosahuje díky tomu, že zde neexistuje zdanění. Tyto dva trhy jsou navzájem propojeny.

Odlišné členění trhu práce je členění na interní a externí trh práce. Interní trh se váže k určité firmě, je jejím tzv. vnitřním trhem. Na externím trhu si firmy vzájemně konkurují, jde tedy o tzv. otevřený trh, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

### **2.1.1 Nabídka práce na trhu práce**

Nabídku na trhu práce tvoří lidé, kteří prodávají svoji vlastní pracovní sílu. Každý se může sám rozhodnout, jestli chce vstoupit na trh práce a za práci získat odměnu, nebo jestli raději využije svůj volný čas jinak. Cenou práce je mzda, kdežto cenou volného času je ušlá mzda, která představuje různé statky, které by si lidé mohli koupit za peníze, vydělané za dobu, kterou strávili doma, jak píše Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

K vymezení nabídky práce se používají mezní veličiny, a to jsou mezní užitek práce a mezní užitek volného času. Většina ekonomicky aktivního obyvatelstva je ochotna obětovat svůj volný čas při růstu mzdové sazby a růstu mezního užitku práce. Když na trhu práce rostou mzdové sazby, tak roste i nabízené množství práce. S růstem mzdové sazby se zvyšuje lidem důchod a lidé tak mohou nakupovat více zboží. I volný čas má svoji cenu a je chápán také jako statek. Reakce lidí na růst mzdové sazby jsou popisovány prostřednictvím efektů, a to důchodového a substitučního efektu, viz Obr. 2.1. Důchodový efekt převládá v případě, že je vyšší mzdová sazba, která zvyšuje reálné důchody a spotřebitel se v tento okamžik rozhoduje ve prospěch volného času. Substituční efekt převládá v případě, kdy roste mzdová sazba a zároveň spotřebitel nabízí více práce. Protože čím více hodin odpracuje, tím větší bude mít důchod pro spotřebu výrobků a služeb. Právě spotřebovávané produkty jsou odpočinku substitutem, viz Šimek (2007).

S důchodovým a substitučním efektem souvisí také individuální a tržní nabídková křivka práce. Křivka individuální nabídky je zpětně zakřivená a každá tato křivka odráží

jedinečné subjektivní preference, které se týkají jak práce, tak volného času, viz Obr. 2.1. Naopak křivka tržní nabídky práce, viz Obr. 2.2, je rostoucí a její utváření záleží na příležitostech obětovaných pracovníky, jak uvádí Brožová (2006).

*„Tržní nabídka práce je součtem všech individuálních nabídek práce na trhu. Ve skutečnosti se křivka tržní nabídky práce liší od křivky individuální nabídky práce, tvar křivky není zpětně zakřivený, je rostoucí. S růstem mezd roste zároveň nabídka práce na trhu práce. Uvedenou zákonitost vysvětlují ekonomové následujícími dvěma způsoby.*

*1. Růst mezd vede zaměstnané osoby k ochotě nabízet ještě více práce.*

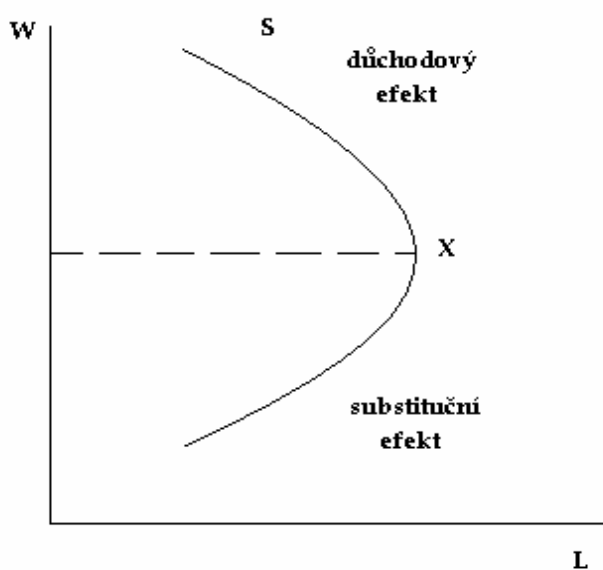
*2. Růst mezd láká do práce osoby stojící doposud mimo trh práce.“* Jak píše Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, str. 26).

Mezi hlavní determinanty nabídky práce se řadí např.:

- reálné mzdy,
- majetek,
- mimopracovní příjmy,
- demografický vývoj,
- daně a další.

Postavení nabídky práce na trhu je jiné než u poptávky. Nabízející nemůžou ovlivnit kvalitu či kvantitu celkové nabídky. V tomto případě se jedná o strukturální handicap nabídky na trhu práce, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

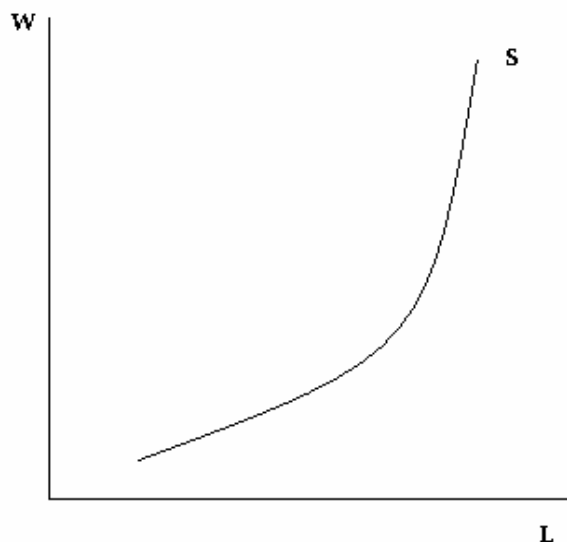
**Obr. 2.1 Křivka individuální nabídky práce**



Zdroj: Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009), vlastní zpracování.

Na obrázku 2.1 je znázorněno zpětné zakřivení křivky individuální nabídky práce, což je důsledkem protichůdného působení obou efektů.

### Obr. 2.2 Křivka tržní nabídky práce



Zdroj: Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009), vlastní zpracování.

### 2.1.2 Poptávka po práci na trhu práce

Tato poptávka je odvozena od poptávky po finálních výrobcích, které jsou prací vyráběny. Poptávku po práci ovlivňuje to, že výrobní faktor, tedy práce, nepůsobí samostatně, ale musí se kombinovat s jinými vstupy.

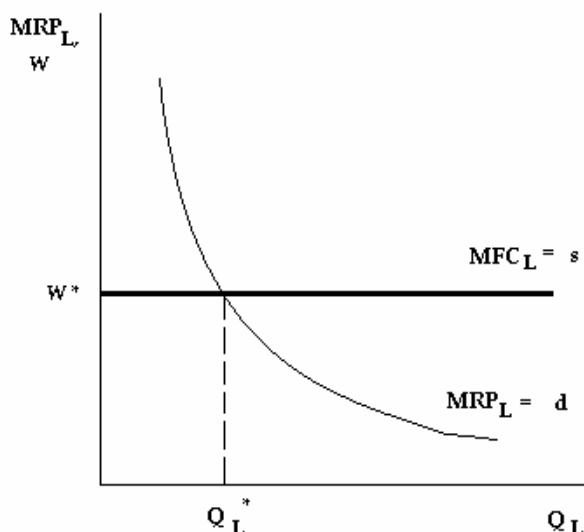
Firmy se snaží prodávat zboží s největším ziskem, ale minimálními náklady na výrobu tohoto zboží. Pro firmy je výhodné pronajímat pracovní sílu v takovém množství, aby jí to přinášelo zisk. Proto se musí porovnávat náklady na práci se ziskem. Poptávka firem po práci je znázorněna na obrázku 2.3.

Mezi hlavní determinanty poptávky po práci řadíme např.:

- cenu práce,
- produktivitu práce,
- cenu vyráběných produktů,
- množství, kvalitu pracovní síly a další.

Rozlišuje se mezi individuální a tržní poptávkou po práci, kde tržní poptávka po práci je horizontální součet individuálních poptávek všech poptávajících firem, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

**Obr. 2.3 Poptávka firmy po práci (dokonalá konkurence)**



Zdroj: Šimek (2007), vlastní zpracování.

Na obrázku 2.3 je znázorněna poptávka firmy po práci při dokonalé konkurenci. Poptávka po práci se určuje pomocí příjmu z mezního produktu práce ( $MRP_L$ ), což je dodatečný příjem, který byl vytvořen dodatečnou jednotkou práce. Příjem z  $MRP_L$  je násobkem mezního fyzického produktu práce ( $MPP_L$ ) a ceny produktu.  $MPP_L$  je změna objemu vyrobené produkce, která je vyvolána změnou množství práce o jednotku.  $MFC_L$  jsou mezní náklady na práci což je částka, o kterou vzrostou celkové náklady firmy, proto aby získala další jednotku práce. Množství práce je zde znázorněno jako  $Q_L$  a mzdová sazba jako  $W$ , viz Šimek (2007).

## 2.2 Rovnováha na trhu práce

Rovnováhy na trhu práce se dosahuje složitěji než na jiných trzích. Nabídka práce reaguje na růst poptávky po práci většinou pomalu. To má za následek doba profesní

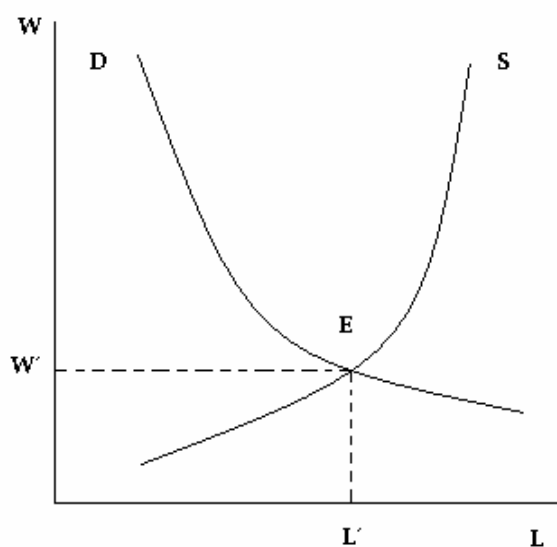
přípravy<sup>2</sup>, která trvá dlouho. Dosažení rovnováhy na trhu práce má podmínku, a tou je pružná mzda.

*„V případě trhu práce platí, že průsečík nabídkové a poptávkové křivky určuje rovnovážnou mzdu. Při rovnovážné mzdové sazbě a při rovnovážné zaměstnanosti se trh práce nachází v rovnováze.“* Jak uvádí Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, str. 27).

Na obrázku 2.4 je znázorněna rovnováha na trhu práce. Zde tvoří vodorovnou osu množství pracovních sil ( $L$ ), svislou osou je mzdová sazba ( $W$ ) a bodem E je znázorněna právě rovnováha na trhu práce.

Když se nabídka nebo poptávka změní, tak dochází ke změně rovnovážné mzdy a také rovnovážné zaměstnanosti. V případě poklesu nabídky práce klesá zaměstnanost, oproti tomu ale mzdová sazba stoupá. Možností je též růst poptávky po práci, což má za následek vyšší zaměstnanost, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

**Obr. 2.4** Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009), vlastní zpracování.

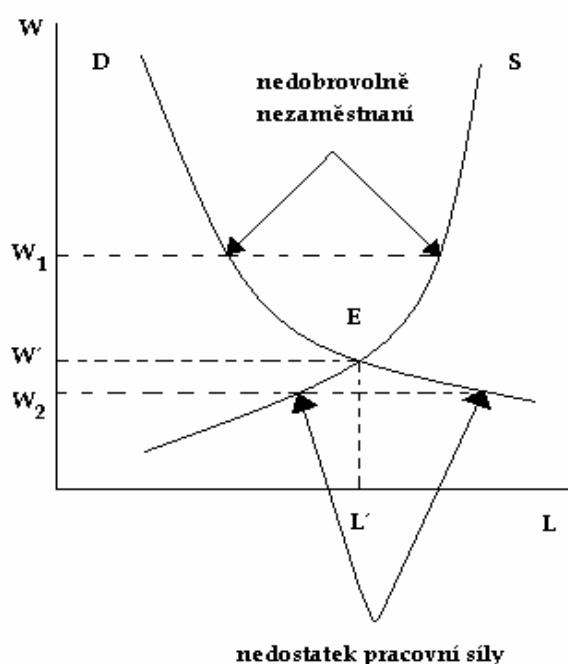
I když je dosaženo na trhu práce rovnováhy, existuje určitý počet lidí, kteří nejsou zaměstnáni, jedná se o počet lidí o velikosti  $L'$ , jak lze vidět na obrázku 2.5. To jsou lidé, kteří při rovnovážné úrovni mzdové sazby práci nehledají, protože se jim tato mzdová sazba zdá být příliš nízká. Jsou to lidé, kteří se sami dobrovolně rozhodli, že při této mzdové sazbě svoji práci nabízet nebudou. Tito lidé jsou označováni právě za dobrovolně nezaměstnané.

---

<sup>2</sup>Profesní příprava je nutná pro získání poptávané kvalifikace.

O nedobrovolné nezaměstnanosti se hovoří v případě, že je příliš vysoká mzdová sazba, při které mnoho klasifikovaných pracovníků nabízí svoji práci a nemohou zaměstnání nalézt, z důvodu, že firmy jsou za tuto mzdovou sazbu ochotny najmout jen malé množství pracovníků. Jsou to lidé, kteří si přejí pracovat při stanovené mzdové sazbě, ale zaměstnání se jim nedaří nalézt. V případě vysoké mzdové sazby si firmy stanovují také přísnější podmínky pro přijetí a přijmou jen ty nejkvalifikovanější z uchazečů. Jiná situace nastává v případě, že je naopak mzdová sazba na příliš nízké úrovni, a to nižší než rovnovážné. V tomto případě bude docházet k nedostatku pracovníků na trhu práce a firmy budou hledat pracovníky např. na úřadech práce, inzercí, nebo začnou zaměstnávat zahraniční pracovníky, protože ti jsou většinou ochotni pracovat za nízkou mzdovou sazbu, viz Jurečka, Jánošíková a kol. (2009).

**Obr. 2.5 Rovnováha i nerovnováha na trhu práce**



Zdroj: Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009), vlastní zpracování.

## 2.3 Nerovnováha na trhu práce

Pod pojmem nerovnováha na trhu práce se rozumí existence nezaměstnanosti, která je vymezena jako stav, ve kterém nabídka práce převyšuje poptávku po práci. Je běžným společenským jevem, který když přetrvává delší dobu, tak se stává složitým problémem. Nezaměstnanost představuje riziko v oblasti sociální a politické, ale negativním způsobem

se dotýká také národního hospodářství, a to např. poskytováním podpor v nezaměstnanosti, které stát vyplácí nezaměstnaným, a také tím, že stát za nezaměstnané platí zdravotní a sociální pojištění.

Definice nezaměstnaného je podle doporučení ILO (Mezinárodní organizace práce) z roku 1982 v podmínkách trhu práce České republiky následující: „*Nezaměstnaní jsou všechny osoby 15 leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tyto podmínky:*

- *Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.*
- *Hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení nebo licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.*
- *Byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.“* Jak píše Šimek (2007, str. 23).

Příčiny, které vedou k nezaměstnanosti, jsou například:

- dynamika ekonomiky a střídání hospodářských cyklů,
- demografické vlivy,
- mzdová politika a nepružnost mezd,
- vývoj inflace,
- nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce a další, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

Míře nezaměstnanosti se věnují státní a soukromé subjekty, které kalkulují ve svých ekonomických analýzách jak s vývojem zaměstnanosti tak také s vývojem nezaměstnanosti. Existuje několik způsobů měření nezaměstnanosti, které se liší jeden od druhého. Tím vzniká problém mezinárodního srovnávání míry nezaměstnanosti, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).



### 2.3.1 Měření nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti se používá klasifikace obyvatelstva podle ekonomické aktivity, kde obyvatelstvo tvoří ekonomicky neaktivní, nezaměstnaní a zaměstnaní. A ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří pouze skupiny zaměstnaných a nezaměstnaných. Pro účely měření nezaměstnanosti jsou ekonomicky neaktivní osoby do 15 let a osoby starší 15 let nesplňující kritéria pro zařazení mezi nezaměstnané a zaměstnané. Příkladem jsou třeba studenti a důchodci.

Zaměstnaní jsou lidé vykonávající jakoukoliv práci, za kterou dostávají mzdu nebo plat. Je zde vedlejší, jestli jde o práci trvalou, dočasnou nebo sezónní. Za nezaměstnané jsou pro účely měření nezaměstnanosti považovány ty osoby, které nejsou v žádném pracovním vztahu a ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost, jak píše Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

Evidovaná míra nezaměstnanosti se vypočítá jako procentní podíl z celkové pracovní síly. Tento procentní podíl se vypočítá pomocí vzorce:

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100,$$

kde

u – míra nezaměstnanosti v %,

U – počet nezaměstnaných,

L – počet zaměstnaných.

Do této míry nezaměstnanosti nejsou zahrnuty za prvé nezaměstnané osoby, které nejsou evidovány na úřadech práce. Tedy tato míra nezaměstnanosti nepočítá s neregistrovanými nezaměstnanými, a proto se lze domnívat, že tento výsledek není úplně přesný. Za druhé někteří registrovaní nezaměstnaní, kteří neplní kritéria statutu nezaměstnané osoby, a to většinou kvůli tomu, že se nesnaží aktivně hledat zaměstnání, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

Nezaměstnanost lze tedy měřit mírou nezaměstnanosti nebo druhou možností, jak ji měřit je, počtem nezaměstnaných osob. V případě měření počtem nezaměstnaných osob se jedná o přesnější způsob, protože zohledňuje pouze dosažitelné nezaměstnané a výsledek z tohoto měření je tedy nižší než při použití míry nezaměstnanosti.

### 2.3.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze členit na krátkodobou a dlouhodobou. Zatímco krátkodobá nezaměstnanost se pohybuje v rozmezí několika týdnů, do dlouhodobé nezaměstnanosti podle mezinárodních zvyklostí spadají lidé, kteří nepracují déle než jeden rok, tedy ti, kteří nemohou dlouhodobě najít zaměstnání. Tím, že jsou dlouhou dobu nezaměstnaní, přichází o svoji kvalifikaci a stávají se nezaměstnatelnými. Problémem je, že firmy potom nejsou ochotny takové osoby zaměstnávat a proto čím delší je doba jejich nezaměstnanosti, tím se zhoršuje i jejich návrat na pracovní trh, viz Brožová (2006).

V kontextu problematiky nezaměstnanosti se hovoří o přirozené míře nezaměstnanosti. Je to taková výše, která na trhu práce převládá v případě, že je trh v rovnováze. Závisí na motivaci lidí hledat si práci a na jejich snaze se přizpůsobit měnícím se podmínkám na trhu práce. Přirozená míra nezaměstnanosti většinou zahrnuje frikční a krátkodobou strukturální nezaměstnanost, jak píše Brožová (2006).

Faktory, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti, jsou např.:

- úroveň a efektivnost fungování zprostředkovatelských agentur,
- dostupnost a pestrost pracovních míst,
- výška a délka poskytování podpor v nezaměstnanosti, viz Šimek (2007).

*„Makroekonomické pojetí spojené s mírou inflace (NAIRU – Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment): Přirozená míra nezaměstnanosti v pojetí NAIRU je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí na snižování nebo zvyšování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při této míře nezaměstnanosti je inflace stálá a nevykazuje tendenci ke zvyšování ani snižování.“* Jak píše Šimek (2007, str. 34).

Frikční nezaměstnanost je charakteristická tím, že sem patří lidé, kteří se stali dočasně nezaměstnanými například proto, že své pracovní místo opustili a hledají novou a lepší pracovní pozici. Patří sem také lidé, kteří vstupují na trh práce poprvé a hledají své první zaměstnání. Délka frikční nezaměstnanosti se pohybuje v průměru tří měsíců. Délka jejího trvání závisí také na informovanosti účastníků trhu práce. Výše a doba vyplácení podpor v nezaměstnanosti ovlivňuje úsilí pracovníků hledat si nové zaměstnání, protože čím je tento systém přijatelnější, tím si lidé prodlužují čas hledání práce a zjišťují, že zvládnou žít i z podpory v nezaměstnanosti a to bez potřeby pracovat, viz Mareš (1998).

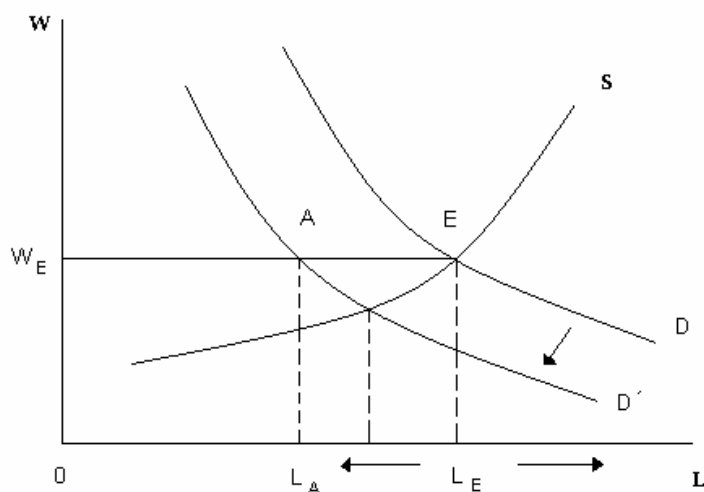
Dalším typem je strukturální nezaměstnanost, se kterou jsou spojeny největší obavy. Může nastat v případě, že se osoby, hledající práci nehodí na pracovní místa, která jsou k dispozici, tedy nastává v případě, že některá odvětví expandují a jiná odvětví se

naopak potýkají s recesí. Tato nezaměstnanost je důsledkem právě strukturálních změn v ekonomice. Nastává problém, kdy propuštění zaměstnanci nemají dostatečnou kvalifikaci na to, aby mohli hledat zaměstnání v jiném odvětví, proto lidé kteří nemají kvalifikaci v odvětví, které právě expanduje, nemohou práci nalézt, když se odvětví, ve kterém pracovali, nachází v recesi. Proto také tato nezaměstnanost trvá delší dobu, většinou však do jednoho roku, ale pokud se struktura ekonomiky dlouhodobě nemění, může trvat i déle. Strukturální nezaměstnanost tedy vzniká hlavně kvůli nesouladu mezi dovednostmi, které mají osoby nabízející práci a dovednostmi, které požadují firmy, viz Borjas (2008).

Frikční a krátkodobá strukturální nezaměstnanost jsou nezaměstnaností dobrovolnou<sup>3</sup>. Osoba, která je dobrovolně nezaměstnaná, není ochotna přijmout pracovní místo za nízkou mzdu, která převládá na trhu, a proto práci nemůže najít. Opakem dobrovolné nezaměstnanosti je nezaměstnanost nedobrovolná<sup>4</sup>. Lidé, kteří spadají do tohoto druhu nezaměstnanosti, jsou ochotni pracovat za mzdu, která převládá na trhu, a někteří také za mzdu nižší, ale práci přesto nemohou najít, viz Brožová (2006).

Na obrázku 2.6 je znázorněna nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost. Kde 0 až  $L_A$  znázorňuje výši zaměstnanosti,  $L_A$  až  $L_E$  je znázorněna nedobrovolná nezaměstnanost, a za  $L_E$  je pak dále dobrovolná nezaměstnanost.

**Obr. 2.6 Nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost**



Zdroj: Brožová (2006), vlastní zpracování.

<sup>3</sup> Viz kapitola 2.2.

<sup>4</sup> Viz kapitola 2.2.

Cyklická nezaměstnanost souvisí právě s hospodářskými cykly. Agregátní poptávka klesá v případě, že se ekonomika nachází v recesi, proto klesá i poptávka po práci a vyrobený produkt se poté dostává pod úroveň potencionálního produktu. Tento druh nezaměstnanosti postihuje všechna odvětví, proto vzniká problém, kdy lidé nemohou najít pracovní místo ani v jiném odvětví. Délka trvání cyklické nezaměstnanosti se odvíjí od délky ekonomického cyklu, většinou je to však jeden až dva roky a představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry. Pro tuto nezaměstnanost je typický též nedostatek volných pracovních míst, což souvisí též s nedobrovolnou nezaměstnaností, kdy by lidé rádi pracovali, ale nemohou práci nalézt. Souvisí s ní i Okunův zákon,<sup>5</sup> který dává do souvislosti změnu nezaměstnanosti se změnou produktu, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

A jako poslední je sezónní nezaměstnanost, která je krátkodobá a je způsobena zejména nepravidelností produkce v odvětvích, které jsou závislé na počasí, což je např. stavebnictví a zemědělství. Dále ji způsobují výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolány institucionálními příčinami, což mohou být třeba vánoční svátky, nebo je způsobena také střídáním ročních období. Tato nezaměstnanost velmi zatěžuje pojistné fondy proti nezaměstnanosti, jelikož nezaměstnaní pobírají podporu v nezaměstnanosti, viz Šimek (2007).

### **2.3.3 Důsledky nezaměstnanosti**

Důsledky vznikající v rámci nezaměstnanosti jsou ekonomické, sociální a psychické, viz Šimek (2007). S nezaměstnaností, která trvá dlouhou dobu, narůstá také schodek státního rozpočtu, což souvisí s vyplácením podpor v nezaměstnanosti, financováním aktivní politiky zaměstnanosti. Nezaměstnanost má také za následek snižování daňových příjmů státního rozpočtu<sup>6</sup>, viz Jurečka, Jánošíková a kol. (2009).

U osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, je těžší návrat do zaměstnání, to má za následek úpadek lidského kapitálu. Tito lidé ztrácí zkušenosti a znalosti, které měli v době, kdy pracovali, a tak nejsou schopni hned po nastoupení do práce podávat stejné výkony jako dříve. U osob dlouhodobě nezaměstnaných se časem může projevit klesající

---

<sup>5</sup>Okunův zákon měří vztah mezi změnou produktu a změnou nezaměstnanosti. Lze jej vyjádřit takto – pokud růst reálného HDP převyšuje růst potencionálního produktu, tak dojde k poklesu míry nezaměstnanosti a naopak malé nebo záporné tempo růstu reálného HDP způsobí růst míry nezaměstnanosti. Autorem je Arthur Okun, viz Kotlán a kol. (2001).

<sup>6</sup> Kvůli ztrátám daně z příjmů, které by platili nezaměstnaní v případě, že by pracovali.

zájem o práci a nastávají u nich též změny ve vnímání času. Když zaměstnaná osoba přijde o práci, je to většinou spojeno i s poklesem životní úrovně a s nárůstem nezaměstnanosti, také se zvyšuje počet trestných činů. Příkladem je, že si nezaměstnaný snaží opatřit peněžní prostředky krádeží. Tím narůstá kriminalita, na kterou jsou nutné vyšší prostředky ze státního rozpočtu, a to např. na zajištění policejních služeb, soudnictví a v případě, že je pachatel odsouzen také na zajištění vězeňských služeb. Ztráta zaměstnání má za následek i sociální izolaci, kdy nezaměstnaný ztratí kontakty, nebo autoritu v rodině, viz Jurečka, Jánošíková a kol. (2009). Člověk, který je delší dobu nezaměstnaný, ztrácí sebedůvěru a také důvěru k ostatním lidem. Může nastat také situace, kdy nezaměstnaný začne obviňovat vlastní rodinu ze ztráty svého zaměstnání, viz Buchtová (2002). Nezaměstnaní lidé často propadají depresím a začínají s konzumací alkoholu a drog a častěji u nich dochází k sebevraždám. Také u nich byl prokázán zhoršený zdravotní stav, a to jak fyzický tak psychický, viz Jurečka, Jánošíková a kol. (2009). Důsledkem ze ztráty zaměstnání je též zvyšující se počet pacientů přijatých do psychiatrických klinik a také nárůst psychosomatických onemocnění. V rodinách nezaměstnaných dochází také ke změně chování mezi jednotlivými členy rodiny, příkladem je rostoucí počet konfliktů spojených s odchodem jednoho člena rodiny z pracovního a společenského života. U dětí naopak narůstají vývojové poruchy<sup>7</sup>, zhoršuje se jejich školní prospěch a podávají slabé výkony ve škole, viz Buchtová (2002).

## **2.4 Politika zaměstnanosti**

Základní podmínkou pro eliminaci nezaměstnanosti, zvýšení zaměstnanosti a pro zabezpečení sociální soudružnosti společnosti je ekonomický růst. Aby byla pracovní síla schopna přispět k udržitelnému ekonomickému růstu, je potřeba vhodně zacílené politiky zaměstnanosti a také sociální politiky, jak píše Kolibová a Kubicová (2005).

### **2.4.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky<sup>8</sup> a snaží se o rovnováhu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Je to vlastně soubor nástrojů, kterými motivuje

---

<sup>7</sup> Může se jednat např. o emoční labilitu nebo antisociální chování.

<sup>8</sup> Hospodářská politika představuje činnost státu zaměřenou na prosazování hospodářských zájmů skupin a jednotlivců, a to prostřednictvím pověřených institucí, viz Kotlán a kol. (2001).

zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k určitému chování na trhu práce, viz Šimek (2007). Tato politika je soubor makroekonomických opatření, kterými jsou fiskální, monetární a mzdová opatření a tato opatření ovlivňují také stranu poptávky po práci, viz Halásková (2008).

Tuto politiku lze chápat v oblasti trhu práce ve třech úrovních, a to v úrovni makroekonomické, mikroekonomické a regionální. Politika zaměstnanosti na úrovni makroekonomické je zaměřena na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a především na straně poptávky na trhu práce působí většinou plošně. Mikroekonomická oblast se dotýká personalistiky a jednotlivých podniků. A poslední regionální úroveň naopak zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti a řeší nerovnováhu na trhu práce, viz Šimek (2007).

Za politiku zaměstnanosti jsou odpovědné specializované instituce a je upravována zákony. Dále ji lze rozlišit na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti<sup>9</sup>.

Tato politika je nejvíce orientována na aktivity, jako jsou:

- rozvoj infrastruktury na trhu práce,
- podpora vytváření nových pracovních míst a činností,
- zaměření se na zvýšení adaptability pracovní síly,
- podílení se na zabezpečení životních podmínek dočasně nezaměstnaných, a to formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Tyto formy realizace se souhrnně označují za aktivní politiku zaměstnanosti<sup>10</sup>, tedy kromě podpor v nezaměstnanosti, viz Halásková (2008).

Během svého vývoje si politika zaměstnanosti prošla několika etapami. Nejdříve se začala rozvíjet pasivní politika zaměstnanosti, kde se během první třetiny 20. století začaly uplatňovat různé podpory a dávky spojené s nezaměstnaností. Od padesátých let 20. století se začala rozvíjet také aktivní politika zaměstnanosti. Proč byla aktivní politika rozvíjena později lze zdůvodnit např. vysokou poptávkou po práci v poválečném období, nízkou nezaměstnaností nebo třeba tím, že nebyly tak vysoké nároky na strukturální a technologickou adaptaci pracovní síly. Proto tedy orientace na aktivní politiku zaměstnanosti začíná až v sedmdesátých letech a má napomáhat právě flexibilitě trhu práce a strukturálním změnám, viz Halásková (2008).

---

<sup>9</sup>Viz dále v kapitole 2.4.3.

<sup>10</sup> Viz dále v kapitole 2.4.3.

### **2.4.2 Cíle a nástroje politiky zaměstnanosti**

Cílem politiky zaměstnanosti je dosažení přiměřené kvality života obyvatelstva a hlavně dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti, tedy vysoké míry zaměstnanosti populace, viz Kolibová a Kubicová (2005). Mezi cíle dále patří snaha o dosažení lepší struktury zaměstnanosti v odvětvích, také snaha o zmírnění negativních důsledků strukturálních změn na pracovním trhu, podpora začleňování do práce např. zdravotně postižených osob a starších osob, kteří mají problém uplatnit se na tomto trhu. Snaha zabránit nedostatku pracovních sil nebo vzniku zbytečné nezaměstnanosti patří mezi další cíle společně také se zajištěním profesní flexibility pracovních sil a dalšími cíli, viz Šimek (2007).

Politika zaměstnanosti má velké množství nástrojů, prostřednictvím kterých probíhá naplňování již zmíněných cílů, mezi tyto nástroje patří například:

- poradenská služba při volbě povolání,
- zprostředkování práce,
- výzkum a statistika trhu práce,
- poskytování služeb, které jsou zaměřeny na vytváření a udržování pracovních míst,
- podpora profesního vzdělávání,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, mzdového vyrovnání při zániku podniku a další, viz Šimek (2007).

### **2.4.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti**

Programy politiky zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní programy, kdežto aktivní jsou považovány za efektivnější než pasivní programy, a to vzhledem k boji s nezaměstnaností. To je způsobeno tím, že aktivní politika zaměstnanosti se snaží spíše o zvýšení kvalifikace a vzdělávání nezaměstnaných osob třeba i v jiných oborech, aby našli práci, kromě toho se snaží také aktivovat nezaměstnané, aby si práci sami hledali, dále jim pomáhá i v jiných směrech, jak je podrobněji uvedeno níže. Pasivní politika zaměstnanosti naopak poskytováním podpor v nezaměstnanosti odrazuje nezaměstnané od toho, aby si práci hledali. K aktivním programům patří právě služby zaměstnanosti, školení, a to jak pro zaměstnané, tak pro nezaměstnané osoby a rizikové skupiny, dále programy, které jsou zaměřeny na mladé nezaměstnané a podporu učňů. Dalším

programem je subvencovaná zaměstnanost, kam patří přímá tvorba pracovních míst, subvence pro zaměstnání v soukromém sektoru a také podpora nezaměstnaných s vyhlídkou samostatného podnikání a jako poslední jsou programy pro handicapované osoby, kam spadá odborná pomoc a zprostředkovávání práce pro tyto tělesně či zdravotně postižené osoby. Oproti aktivním programům se používají již zmíněné pasivní programy politiky zaměstnanosti, do kterých spadá právě příspěvek v nezaměstnanosti, který se nezaměstnaným osobám poskytuje jako určitá sociální pomoc pro udržení jejich životní úrovně a potom také možnost předčasného odchodu do důchodu, a to kvůli nepříznivé situaci na pracovním trhu, jak píše Šimek (2007).

Jak píše Halásková (2008), mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti existuje rozdíl, kde vlastně aktivní politika zaměstnanosti se snaží minimalizovat nezaměstnanost a pasivní, která formou různých podpor a úlev zlepšuje životní úroveň nezaměstnaných. Tato opatření se v současné době v různých zemích uplatňují s jinou intenzitou.



### 3 Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Břeclav

Přelomem 50. a 60. let 19. století se začala Břeclav a okolí rozvíjet v oblasti průmyslu a zemědělství. Roku 1872 byla Břeclav císařským dekretem povýšena na město. A v letech 1862 až 1884 byly zakládány první větší podniky jako Kuffnerův cukrovar, Poštorenská knížecí cihelna<sup>11</sup>, rafinerie cukru, která patřila akciové společnosti lipnicko-břeclavské, Schramova chemická továrna na výrobu umělých hnojiv a posledním větším podnikem byla lichtenštejnská pila. Tyto podniky zajišťovaly největší zaměstnávání osob jak z Břeclavi, tak z jejího okolí. Rozmach podnikání v Břeclavi i v jejím okolí byl spojen také s růstem počtu obyvatelstva. Mezi 30. až 80. léty 19. století vzrostl počet obyvatel z 2 952 na 7 130 osob v městě Břeclav. V roce 1949 při reformě státní správy vznikl samostatný politický okres Břeclav.

#### 3.1 Charakteristika okresu Břeclav

Správní okres Břeclav leží v Jihomoravském kraji, přesněji v jeho jihovýchodním cípu, kde sousedí s okresy Brno – venkov, Znojmo a Hodonín. Okres leží na státní hranici s Rakouskem a Slovenskem, jedná se tedy o příhraniční okres. Území má rozlohu 1 173 km<sup>2</sup> s průměrným počtem 106 obyvatel na km<sup>2</sup>. Rozlohou zabírá 16,6 % Jihomoravského kraje. Počet obyvatel v okrese Břeclav je 114 844 osob<sup>12</sup>, z toho 58 505 žen a v rámci Jihomoravského kraje se řadí podle počtu obyvatel na 4. místo ze sedmi okresů. Struktura trvale žijící populace v okrese Břeclav je detailněji rozebrána v tabulce 3.1.

Okres Břeclav se člení na 69 obcí a dále na 78 částí obcí. Celkem 10 obcí má statut města<sup>13</sup>. Celkem 63 obcí má jen jednu část, 6 obcí se dělí na 2 a více částí a město Břeclav má 4 části. Pouze tři obce mají rozšířeno působnost, a to Břeclav, Hustopeče a Mikulov. Kromě toho je Břeclav největším městem okresu jak z pohledu počtu obyvatel, tak rozlohou.

Tento okres patří k velice atraktivním v rámci cestovního ruchu s velkým zastoupením kulturních i přírodních památek, které lákají velké množství turistů. Především je hojně navštěvován díky památce ze seznamu UNESCO, kterou je Lednicko -

---

<sup>11</sup> Dnes Poštorenské keramické závody.

<sup>12</sup> Podle sčítání lidu, domů a bytů 2011, k 26.3.2011.

<sup>13</sup> Patří sem Břeclav, Hustopeče, Klobouky u Brna, Lanžhot, Mikulov, Podivín, Pohořelice, Valtice, Velké Bílovice a Velké Pavlovice.

valtický areál. Dále je zde zajímavostí také CHKO Pálava, archeologické naleziště v Dolních Věstonicích a mnoho dalších památek. Oblast Břeclavi je jednou z nejúrodnějších oblastí České republiky. Především v zemědělství se soustředí na pěstování obilí, vína, ovoce a zeleniny, což vytváří také dobré pracovní podmínky pro obyvatele tohoto okresu, a to v rámci zaměstnávání jak v zemědělství, tak v oblasti kulturních památek.

**Tab. 3.1 Vývoj trvale žijící populace v okrese Břeclav**

	<b>stav k 26.3.2011</b>
<b>celkový počet obyvatel</b>	114 844
<b>z toho ženy</b>	58 505
<b>věková kategorie 0 - 14 let</b>	16 110
<b>věková kategorie 15 - 64 let</b>	81 514
<b>věková kategorie 65 a více let + nezjištěno</b>	17 220
<b>cizinci</b>	1 979
<b>ekonomicky aktivní obyvatelstvo</b>	57 974

Zdroj: Sčítání lidu, domů a bytů (2011), vlastní úprava.

## **3.2 Analýza zaměstnanosti v okrese Břeclav**

Analýzou zaměstnanosti se zde rozumí analýza poptávky po práci, kde vlastně firmy hledají pracovníky, které následně zaměstnávají. Proto se tato podkapitola věnuje jak celkové zaměstnanosti, zaměstnavatelům, kteří práci poptávají, tak také volným pracovním místům a zahraniční zaměstnanosti. Analýza na trhu práce se provádí za účelem porovnávání procesů, které se na trhu práce uskutečňují. Díky této analýze se může stanovit předpoklad vývoje do budoucna. Analýza zaměstnanosti v okrese Břeclav je provedena za roky 2010 a 2011.

### **3.2.1 Zaměstnanost**

Zaměstnaných podle výběrového šetření pracovních sil bylo ke konci roku 2010 v okrese Břeclav 60 499 osob. Meziroční přírůstek celkové pracovní síly oproti

předcházejícímu roku, tedy roku 2009, kdy byl počet zaměstnaných 59 662 osob, činil 837 osob. Z hlediska odvětví poskytuje nejvíce pracovních míst v okrese odvětví obchodu, dále zpracovatelský průmysl a odvětví staveb. Změny v počtu zaměstnanců se v období roku 2010 stabilizovaly, situace se oproti předcházejícímu období, kdy docházelo k hromadnému propouštění zaměstnanců, zlepšila. Počet zaměstnaných ke konci roku 2011 činil 58 261 osob a meziročně tedy došlo k úbytku zaměstnaných o 2 238 osob oproti předchozímu roku. V tomto roce došlo k úbytku velkého počtu zaměstnaných, ale přesto již během roku 2011 nedocházelo k velkému počtu hromadného propouštění, tak jak tomu bylo v letech předchozích. Důvodem je, že firmy měli větší množství zakázek a proto potřebovaly větší množství pracovní síly.

### **3.2.2 Zaměstnavatelé**

Zaměstnanost v okrese Břeclav zprostředkovává velké množství firem, které mají různou právní formu. Největší počty firem jsou z právnických osob společnosti s ručením omezeným. Fyzických osob podniká v okrese Břeclav mnohem více, než právnických osob a největší počty jsou živnostníků a dále zemědělců a rolníků. Během let 2010 a 2011 docházelo na Břeclavsku k postupnému snižování počtu zaměstnavatelů, to bylo jednak způsobeno vlivem dopadů ekonomické krize, a jednak také v důsledku administrativního převzetí regionu Pohořelicko pod okres Brno-venkov.

Mezi nejvýznamnější firmy v okrese Břeclav, které zaměstnávají nejvíce osob a poskytují největší produkci a pracovní možnosti, patří GUMOTEX, a.s. Tato firma patří asi mezi nejznámější, ale hlavně také mezi největší z těch, které jsou zde uvedeny, a specializuje se na výrobu plastových a gumárenských výrobků. V roce 2010 zde bylo zaměstnáno 1 219 osob a v roce 2011 bylo ke konci roku v této firmě evidováno 1 255 osob. Jako další jsou v okrese Břeclav spíše firmy, které mají do 500 zaměstnanců. Mezi tyto firmy patří firma LINDE+WIEMANN, s.r.o. se specializací na kovovýrobu, tedy výrobu nástrojů a galvanizaci kovů, další firmou je Fruta Podivín, a.s., která se soustředí na konzervování potravin a výrobu nápojů, dále Fosfa, a.s. s výrobou anorganické chemie, jako jsou např. prací prášky. VHS Břeclav, s.r.o. (Vodohospodářské stavby) je další firma, která naopak realizuje stavební činnost. Mezi další firmy v okrese Břeclav patří PATRIA Kobylí a.s., tato firma je zaměřena na zemědělskou výrobu, jako je chov prasat, skotu, vinohradnictví, ale také výroba bazénů a plastových výrobků, ZEMOS a.s. se také věnuje zemědělské výrobě, OTIS Escalators s.r.o. je jednou z více známých firem, která se

soustřeďuje na výrobu eskalátorů a pronájem nemovitostí. Firma MORAVIAPRESS a.s., která se věnuje ofsetovému tisku, je též hodně známá, LINDEN s.r.o. vyrábí pryžové a plastové výrobky, ale také je její činností kovovýroba. Firma Gebauer a Miller Kabeltechnik s.r.o., jak již vyplývá z názvu, vyrábí elektrokabely a elektrické vodiče. Heat Transfer Systems s.r.o. se soustředí na kovoobráběčství a zámečnictví a jako poslední firmou je EMERSON CLIMATE TECHNOLOGIES, s.r.o., tato firma působí ve strojírenství a kovovýrobě, konkrétně se zabývá výrobou kovových kotlů a kontejnerů. To vše jsou firmy, které patří mezi ty největší v okrese Břeclav, samozřejmě je zde ale mnohem více firem, které se podílí na zaměstnávání osob z tohoto okolí.

### **3.2.3 Volná pracovní místa a uchazeči o zaměstnání**

Během roku 2010 se odrážela na trhu práce v okrese Břeclav ekonomická krize, která ještě stále přetrvávala. Už nedocházelo k masivnímu propouštění zaměstnanců, jako v předchozích letech, ale zaměstnavatelé měli stále ještě ekonomické problémy, a proto nepřijímali nové zaměstnance, ale snažili se pouze o udržení stávajícího počtu zaměstnanců. A právě to mělo vliv na počet volných míst, které zaměstnavatelé moc nehlásili z toho důvodu, že nechtěli zaměstnávat nové pracovníky. V roce 2010 byl největší počet volných pracovních míst zaznamenán pouze v měsících únor a březen, kdy bylo nahlášeno přes 400 volných míst, ale i tak první polovinu tohoto roku lze brát v rámci volných pracovních míst ještě pozitivně. Jejich počet se v první polovině roku 2010 udržoval kolem 300 míst, s výjimkou tedy měsíce února a března, zlom nastal ve druhé polovině tohoto roku, kdy začal počet míst klesat, a to až pod 200 míst, viz Tab. 3.2. Následkem velkého poklesu volných míst začal později narůstat počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, jak lze vidět v tabulce 3.2, jejichž počet vzrostl ke konci roku na 8 087 uchazečů a také vzrostl počet uchazečů na jedno volné místo, kdy na konci roku dosáhl až hodnoty 61,7 a tím se vyšplhal okres Břeclav na 3. místo ze všech 77 okresů s nejhoršími výsledky tohoto ukazatele. Nejvíce volných pracovních míst bylo v roce 2010 hlášeno z firmy Fosfa a.s., Břeclav a Alca Plast s.r.o., Břeclav. Většina hlášených pozic však byly velmi odborné a vyšší pozice se speciálními požadavky, což byl problém, protože evidovaní uchazeči o zaměstnání na úřadu práce takové vzdělání většinou neměli. O pozice skladníků, dělníků či řidičů vysokozdvížných vozíků v tento rok firmy moc zájem neměli.

Rok 2011 z pohledu volných pracovních míst nebyl o moc lepší než rok 2010. Dalo by se též říct, že byl ještě horší, firmy totiž začaly hlásit méně pracovních míst než doposud. Začátkem tohoto roku bylo v lednu hlášeno 213 volných pracovních míst, od tohoto měsíce se počet volných míst vyvíjel kolísavým tempem, ale nad 200 už se nedostal, výjimkou byl měsíc září, kdy bylo hlášeno 203 volných míst. Jak lze vidět v tabulce 3.2, i tento rok firmy v okrese Břeclav nevyhlašovaly mnoho nových pracovních pozic, což je stále způsobeno hospodářskou krizí, firmy sice tento rok měly více zakázek, ale stále vytvářely málo nových pracovních míst, protože si vystačily se stávajícími zaměstnanci. Rok 2011 lze hodnotit jako těžký, protože některé firmy sice mají více zakázek, ale jiné jsou na tom z tohoto pohledu pořád špatně, a proto si nemohou dovolit zaměstnávat nové pracovníky. Počet uchazečů oproti roku 2010 vzrostl a též se vyvíjel kolísavým tempem. Nejvíce uchazečů bylo evidováno na úřadu práce v měsíci leden, kdy se oproti prosinci 2010 jejich počet zvýšil o 92 uchazečů na 8 179 osob a nejméně jich bylo naopak zaznamenáno v říjnu téhož roku, pro který je charakteristické číslo 5 846 uchazečů o zaměstnání. Konec roku 2011 na tom byl z pohledu uchazečů o zaměstnání lépe než konec roku 2010, kdy se počet uchazečů oproti předcházejícímu roku snížil o 1 195 na 6 892 osob. Z větší části uchazeči jsou jak v roce 2010, tak v roce 2011 převážně mužského pohlaví. Rok 2011 na tom nebyl o moc lépe, ani v počtu uchazečů na jedno volné místo, kdy se tento ukazatel většinou pohyboval kolem 30 uchazečů, největší nárůst byl v měsíci březen, kdy se vyšplhal až na hodnotu 51,3 a zaujímal tedy 4. místo ze všech 77 okresů. Nejvíce pracovních míst v roce 2011 bylo hlášeno opět z firmy Fosfa a.s., Břeclav a stejně jako v předchozím roce se jednalo spíše o odborné a vyšší pozice. To mělo stejně jako rok předchozí za následek problém s obsazováním volných míst uchazeči z úřadu práce většinou v důsledku jejich nízké kvalifikace. Vývoj počtu uchazečů je zachycen v grafu v příloze 1 a vývoj počtu volných míst v příloze 2.

**Tab. 3.2 Počty uchazečů a volných pracovních míst**

rok 2010	počet uchazečů	z toho žen	volná místa	rok 2011	počet uchazečů	z toho žen	volná místa
leden	7 942	3 442	306	leden	8 179	3 473	213
únor	8 076	3 423	400	únor	8 137	3 439	163
březen	7 748	3 316	429	březen	7 694	3 244	150
duben	6 803	3 002	340	duben	6 929	3 076	174
květen	6 225	2 886	333	květen	6 483	2 963	197
červen	5 970	2 840	213	červen	6 249	2 917	187
červenec	6 045	2 945	219	červenec	6 138	2 960	191
srpen	5 952	2 948	193	srpen	6 047	2 942	176
září	6 091	3 019	173	září	5 957	2 884	203
říjen	6 095	2 979	168	říjen	5 846	2 827	196
listopad	6 713	3 190	145	listopad	6 126	2 926	190
prosinec	8 087	3 518	131	prosinec	6 892	3 109	190

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.

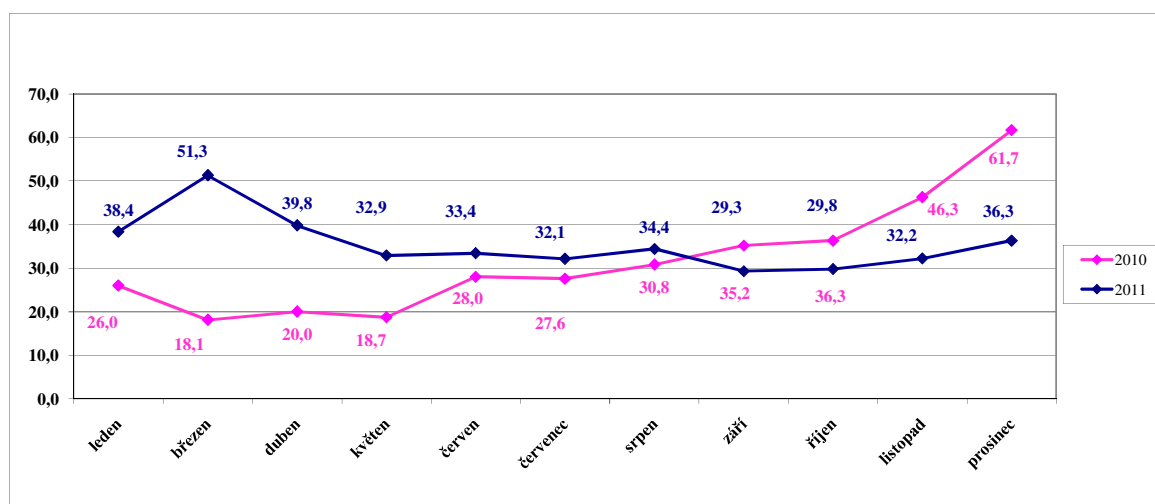
Jak lze vidět v grafu 3.1, počet uchazečů na jedno volné místo v letech 2010 a 2011 byl poměrně vysoký. Rok 2010 začal v lednu docela slibně, a to počtem 26,0 uchazečů na jedno volné místo, kdy okres Břeclav zaujímal 41. pozici v rámci okresů, a dále se až do měsíce květen vyvíjel kolem 20 uchazečů, zlom nastal v druhé polovině tohoto roku, kdy se začal počet uchazečů na jedno místo od června rapidně zvyšovat. To bylo způsobeno zejména novými absolventy učebních oborů, maturantů a také absolventů vysokých škol a vyšších odborných škol, kteří úspěšně ukončili studium a vstoupili poprvé na trh práce. Ke konci roku už bylo evidováno 61,7 uchazečů na jedno volné místo a okres Břeclav se dostal do nejhorší pozice za rok 2010, a to na 3. místo mezi okresy. Prudký nárůst ke konci roku, zejména z měsíce říjen na listopad, má za následek především odvětví stavebnictví, které přes zimní období nemůže plně výkonné, a tedy zaměstnanci v tomto odvětví se většinou na zimu hlásí na úřad práce s žádostí o podporu v nezaměstnanosti s tím, že po zimě se opět vrací na své pozice. Nejlépe na tom byl okres Břeclav v tento rok v měsíci březen, kdy byl počet uchazečů na jedno volné místo 18,1 s pozicí na 58. místě.

V lednu roku 2011 se počet uchazečů oproti prosinci 2010 snížil na 38,4 uchazečů, kdy zaujímal 11. místo a zároveň také nejlepší místo mezi okresy za tento rok. Stále je ale počet uchazečů na jedno volné místo vysoký, což pořád souvisí s přetrvávající zimou a problémy ve stavebnictví. Následně začal počet uchazečů stoupat a v měsíci duben byl opět zaznamenán pokles, poté se vyvíjel víceméně stejným tempem a nebyla zaznamenána žádná prudší změna. Největší počet uchazečů na jedno volné místo byl zaznamenán

v měsíci březen, kdy dosáhl počtu 51,3 uchazečů se 4. místem. Nejméně uchazečů bylo zaznamenáno v měsíci září, kdy byl počet 29,3 osob, ale přesto byl okres Břeclav v tento měsíc na 6. místě. Období kolem prázdnin a podzimu je v okrese Břeclav přívětivá situace pro zaměstnávání v zemědělství. V tuto dobu je zde mnoho volných pozic a je zde možnost velkého uplatnění především také brigádně. Úplně nejhorší pozici měl okres Břeclav v měsíci srpen, kdy se dostal na 1. místo s 34,4 uchazeči.

Ve srovnání například s okresem Praha – východ, který se udržoval stále na posledních pozicích s nejmenším počtem uchazečů na jedno místo kolem 4,0 uchazečů, na tom byl okres Břeclav v první polovině roku 2010 vcelku dobře, ale od druhé poloviny tohoto roku a i celý následující rok 2011 patřil okres Břeclav k těm nejhorším v rámci uchazečů na jedno volné místo.

**Graf 3.1 Počet uchazečů na jedno volné místo**



Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.

### 3.2.4 Zahraniční zaměstnanost

Zahraniční zaměstnanost představuje zaměstnávání cizinců a občanů jiných zemí. Podle zákona o zaměstnanosti v platném znění se cizincem chápe fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a ani není jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je také osoba bez státní příslušnosti, viz Integrovaný portál MPSV (2012).

Jak lze vidět v tabulce 3.3, ke konci roku 2010 bylo na Úřadu práce v Břeclavi registrováno celkem 1 765 cizinců, občanů EU/EHP a Švýcarska, z toho 677 žen, 91 osob

s platným pracovním povolením a pouze jedna zelená karta<sup>14</sup> vydána na profesi projektového inženýra. Během roku 2010 byly zpřísněny podmínky pro vydávání povolení k zaměstnání cizinců a také podmínky o prodlužování doby platnosti povolení k zaměstnání. To mělo za následek, že se počet cizinců a občanů EU/EHP a Švýcarska zaměstnaných v okrese Břeclav v průběhu roku 2011 snížil a ke konci roku 2011 bylo evidováno celkem 1 599 osob, z toho 604 žen, 50 osob s platným povolením k zaměstnání a jedna zelená karta.

Většinu pracovníků ze zahraničí registrovaných na ÚP v Břeclavi v roce 2010 a kontaktním pracovišti v roce 2011 představují slovenští občané, kteří využívají blízkosti hranic s denním dojížděním do zaměstnání. Ze třetích zemí jsou zde zaměstnáváni zvláště občané Ukrajiny, Běloruska, Mongolska, Moldavska a Vietnamu, přičemž nejvíce se uplatňují převážně v zemědělství jako zemědělství dělníci, dále také např. v textilní výrobě a u obsluhy obuvnických strojů.

**Tab. 3.3 Cizinci a občané EU/EHP a Švýcarska**

	počet celkem		občané EU/EHP + Švýcarska	cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	platná povolení k zaměstnání	zelené karty - typ A bez klíčového personálu
	celkem	z toho ženy				
<b>stav k 30.6.2010</b>	1 951	792	1 786	60	104	1
<b>stav k 31.12.2010</b>	1 765	677	1 580	93	91	1
<b>stav k 30.6.2011</b>	1 749	689	1 591	91	66	1
<b>stav k 31.12.2011</b>	1 599	604	1 446	102	50	1

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.

### 3.3 Analýza nezaměstnanosti v okrese Břeclav

Analýzou nezaměstnanosti se zde rozumí analýza nabídky práce, což je vlastně práce, kterou nabízejí osoby hledající práci. Tato podkapitola je zaměřená na vývoj nezaměstnanosti v letech 2010 a 2011 a dále potom na míru nezaměstnanosti, která zde bude také rozebrána. Nabídka práce na trhu práce se vyvíjí podle toho, jak lidé vstupují na tento trh či jak z něj odcházejí. Tím se myslí třeba absolventi škol, kteří vstupují poprvé na trh práce, nebo třeba starší osoby, které odcházejí do důchodu. Protože hlavně tito lidé nejvíce ovlivňují nabídku na trhu práce.

<sup>14</sup> Zelená karta je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR ve zvláštních případech.



### 3.3.1 Stav nezaměstnanosti, její vývoj a struktura nezaměstnaných osob

Vývoj nezaměstnanosti na trhu práce v okrese Břeclav byl v roce 2010 poznamenán stále přetrvávající hospodářskou recesí. Jak již bylo zmíněno v podkapitole 3.2.3, během roku 2010 docházelo k poklesu volných míst hlášených na úřadu práce. Nejvyšší počet nezaměstnaných byl zaznamenán v prosinci roku 2010, kdy bylo registrováno 8 087 osob. Což opět souvisí s výkonem práce ve stavebnictví a s hlášením pozic zedníků, obkladačů a dalších na úřad práce. Nejméně osob registrovaných na úřadu práce bylo v tomto roce v měsíci srpen, kdy bylo 5 952 osob bez práce, protože letní měsíce jsou nejlepší pro zaměstnávání v zemědělství, kdy většina zemědělců hledá pomocné pracovní síly a mnoho osob hledajících práci zde nachází uplatnění.

Rok 2011 na tom nebyl o moc lépe. V tomto roce byl nejvyšší počet nezaměstnaných v měsíci leden, a to 8 179 osob, kdy ještě stále tento počet souvisí především s odvětvím ve stavebnictví a s přetrvávajícím zimním obdobím, jak již bylo dříve zmíněno. Od února začal pomalu klesat a poté se následně začal zvyšovat z měsíce říjen na listopad, kdy už jejich počet začal zase převyšovat šest tisíc. Oproti tomu nejméně nezaměstnaných bylo registrováno v měsíci říjnu, a to 5 846 osob. Zde je situace stále stejná, kdy v zimním období je zde problém zaměstnávání profesí, jako jsou zedníci, obkladači či různé další sezónní práce a v létě a na podzim opět příznivá situace pro zemědělství. S volnými místy v tomto roce je to ještě horší než v roce 2010, jak již bylo zmíněno v podkapitole 3.2.3. Vzhledem k počtu uchazečů se dá říci, že rok 2011 na tom byl o něco lépe než rok 2010.

V tabulce 3.4 jsou uvedeni dosažitelní uchazeči, což jsou osoby, které mohou okamžitě nastoupit do zaměstnání při nabídce pro ně vhodného pracovního místa, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009). Jako další jsou na úřadu práce registrovány také osoby zdravotně postižené. Jejich počet se vyvíjel v roce 2010 víceméně klesajícím tempem, na začátku tohoto roku bylo v evidenci 1 035 těchto osob. V dalších měsících počet OZP klesal, ale měsícem září se začal opět zvyšovat, až dosáhl v prosinci počtu 1 013 osob. Rok 2011 na tom byl poměrně podobně, kdy na začátku roku bylo evidováno 1 046 OZP, následně od března začal klesat stejně jako v předcházejícím roce a v listopadu se jejich počet opět zvýšil a koncem roku bylo v okrese Břeclav evidováno 959 OZP.

Jak lze pozorovat z tabulky 3.4 počet absolventů se jak v roce 2010, tak v roce 2011 vyvíjel víceméně kolísavým tempem. Nejvíce absolventů za rok 2010 bylo zaznamenáno v měsíci září, a to 616 osob a v roce 2011 v měsíci únoru, kdy bylo na úřadu práce

v Břeclavi evidováno už jen 574 osob. Koncem roku na tom byl lépe rok 2011, kdy bylo evidováno 524 osob, což je o 57 osob méně než na konci roku 2010.

Stejně jak v roce 2010, tak v roce 2011 se počet absolventů evidovaných v okrese Břeclav vyvíjel od začátku roku klesajícím tempem, kdy na začátku roku byl vždy velký počet uchazečů a následně jejich počet klesal. Nárůst absolventů byl zaznamenán dále kolem měsíce červenec, kdy tyto osoby končily školní docházku maturitou, vyučením či státnicemi na vysokých školách a hledali své první zaměstnání. Až v měsíci listopad, kdy už většina z nich místo pro ně vhodné našla, se jejich počet začínal opět snižovat a dosahoval zhruba stejných hodnot jako na začátku roku, viz Tab. 3.4.

**Tab. 3.4 Nezaměstnanost**

rok 2010	nezam. celkem = uchazeči o zam.	dosažitelní uchazeči	OZP	absolventi	rok 2011	nezam. celkem = uchazeči o zam.	dosažitelní uchazeči	OZP	absolventi
leden	7 942	7 859	1 035	587	leden	8 179	8 090	1 046	572
únor	8 076	7 914	1 028	599	únor	8 137	8 020	1 052	574
březen	7 748	7 540	1 015	565	březen	7 694	7 550	1 040	538
duben	6 803	6 649	943	495	duben	6 929	6 700	1 015	483
květen	6 225	6 089	908	399	květen	6 483	6 227	1 001	400
červen	5 970	5 809	882	322	červen	6 249	6 076	985	335
červenec	6 045	5 963	871	345	červenec	6 138	6 028	962	346
srpen	5 952	5 829	856	423	srpen	6 047	5 919	935	443
září	6 091	5 967	859	616	září	5 957	5 806	913	563
říjen	6 095	6 042	874	606	říjen	5 846	5 686	908	551
listopad	6 713	6 638	939	580	listopad	6 126	5 963	918	529
prosinec	8 087	8 021	1 013	581	prosinec	6 892	6 765	959	524

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.

Tabulka 3.5 srovnává uchazeče o zaměstnání z pohledu délky jejich nezaměstnanosti. Nejvíce osob spadá do kategorie do tří měsíců trvání nezaměstnanosti a také od tří do šesti měsíců, kde, jak lze pozorovat, nejvíce osob v roce 2010 bylo v kategorii do tří měsíců trvání nezaměstnanosti zaznamenáno v posledním čtvrtletí, a to 3 409 osob, v roce 2011 taktéž poslední čtvrtletí s 2 338 osobami. Délka nezaměstnanosti od tří do šesti měsíců je též čteně zastoupena a nejvíce osob s touto délkou nezaměstnanosti bylo evidováno v prvním čtvrtletí v roce 2010 i v roce 2011. Velký počet uchazečů je též s délkou nezaměstnanosti od dvanácti do čtyřiaadvaceti měsíců a za rok 2011 byl také vysoký počet uchazečů s délkou nezaměstnanosti delší než čtyřiaadvacet

měsíců. Naopak nejméně uchazečů se nachází v délce nezaměstnanosti mezi devíti až dvanácti měsíci, nízké zastoupení bylo též v roce 2010 nad čtyřicet měsíců.

Problémem těchto uchazečů je, že u zaměstnavatelů většinou uspějí uchazeči evidovaní na úřadu práce kratší dobu, a proto právě dlouhodobě nezaměstnaní představují velký problém a hůře hledají práci. Mezi tyto dlouhodobě nezaměstnané patří především osoby se zdravotním handicapem, osoby starší 50 let, matky s dětmi a také uchazeči se základním vzděláním. Minimálně se na dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Břeclav podílejí absolventi škol a mladiství.

**Tab. 3.5 Délka nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání**

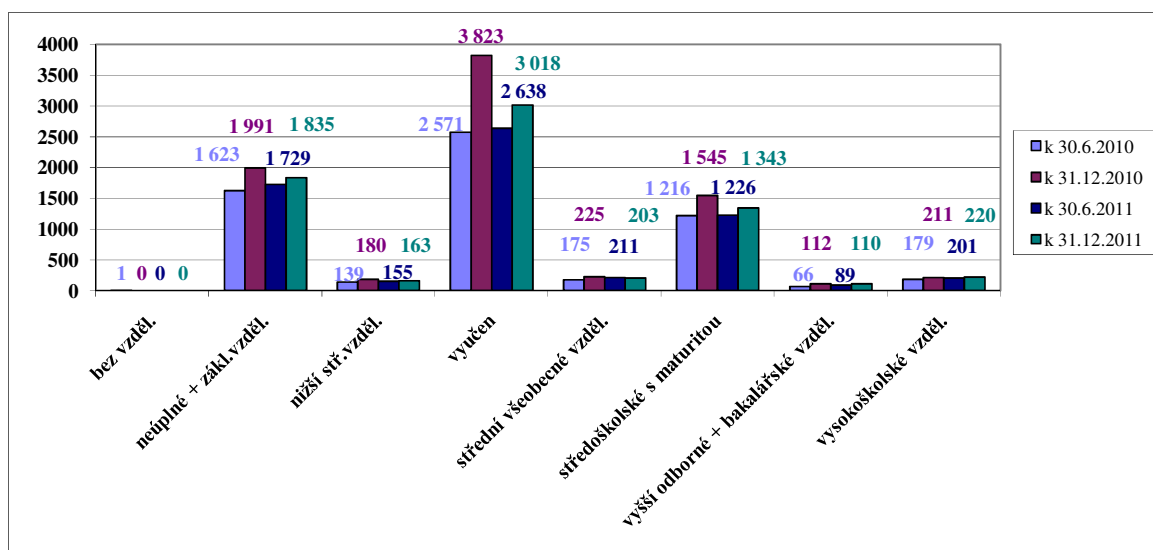
	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
<b>rok 2010</b>						
<b>1. čtvrtletí</b>	2 294	2 031	1 027	631	1 125	640
<b>2. čtvrtletí</b>	1 422	1 270	828	625	1 166	659
<b>3. čtvrtletí</b>	1 882	902	783	551	1 242	731
<b>4. čtvrtletí</b>	3 409	1 375	601	570	1 302	830
<b>rok 2011</b>						
<b>1. čtvrtletí</b>	1 640	2 412	919	438	1 268	1 017
<b>2. čtvrtletí</b>	1 426	965	1 033	594	1 128	1 103
<b>3. čtvrtletí</b>	1 722	879	546	602	1 048	1 160
<b>4. čtvrtletí</b>	2 338	1 172	618	394	1 126	1 244

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.

Struktura nezaměstnaných osob podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání se vyvíjí, jak lze pozorovat v grafu 3.2, víceméně stejně jak v roce 2010, tak v roce 2011. Výjimkou je konec roku 2010, kdy z první poloviny tohoto roku počet vyučených výrazně vzrostl na 3 823 osob, což bylo způsobeno velkým počtem těchto absolventů, kteří ukončili studium a nemohli hned nalézt zaměstnání, následně byl v první polovině roku 2011 zaznamenán pokles. Dlouhodobě zaujímají nejvyšší počet mezi nezaměstnanými osoby vyučené bez maturity a osoby se základním vzděláním. Jejich počet se dlouhodobě udržuje stále zhruba na stejné úrovni a již několik let je těchto uchazečů nejvíce v rámci registrovaných uchazečů na úřadu práce, změna nenastala ani v období ekonomické krize. To z důvodu jejich nízké kvalifikace nebo nedostatečného vzdělání pro obsazení vyšších pozic. O něco méně je osob se středoškolským vzděláním s maturitou a ostatní kategorie vzdělání už mají poměrně malé zastoupení. Nejvíce osob s vyučením bylo evidováno ke konci roku 2010, a to 3 823 osob, oproti tomu nejméně těchto osob bylo zaznamenáno

v první polovině téhož roku. Úplně nejmenší zastoupení mají osoby s vyšším odborným a bakalářským vzděláním, kdy v první polovině roku 2010 bylo evidováno pouze 66 těchto osob a ke konci roku 2011 už jich bylo v okrese Břeclav přesně 110. Dále také osoby s vysokoškolským vzděláním jsou zastoupeny poměrně v malém množství, jejich počet se pohybuje kolem 200 osob během let 2010 a 2011. Tyto dvě skupiny vyššího odborného vzdělání a vysokoškolského vzdělání patří mezi ta, která jsou nejméně evidovaná v okrese Břeclav již delší dobu. Důvodem je, že většina hlášených volných míst firem je na vyšší pozice, a proto jsou tyto pozice obsazovány právě osobami s odbornou kvalifikací. Uchazeči s touto kvalifikací většinou nemají problém zaměstnání nalézt v případě, že jim nechybí ani praktické zkušenosti. Podobně jsou na tom osoby se středním všeobecným vzděláním, které se také pohybují kolem 200 osob. O něco méně je evidováno osob s nižším středním vzděláním, kam spadají osoby, které mají nižší střední či nižší střední odborné vzdělání a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu, těchto osob se v evidenci nachází kolem 150 uchazečů. Bez vzdělání byl evidován v těchto letech pouze jeden uchazeč, a to v první polovině roku 2010.

**Graf 3.2 Struktura nezaměstnaných osob podle dosaženého vzdělání**



Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.

Z pohledu struktury uchazečů o zaměstnání podle věku, jak lze vidět v tabulce 3.6, je jich nejvíce evidováno v okrese Břeclav v letech 2010 a 2011 v kategorii 20 – 29 let, dále je velký počet osob evidováno také v kategorii 30 - 39 let, 50 – 59 let a 40 – 49 let. Nejméně evidovaných nezaměstnaných je z kategorie do 19 let a poté nad 60 let věku. Což

je způsobeno tím, že osoby do 19 let většinou ještě studují, buďto střední, vysokou, vyšší odbornou nebo nějakou jinou školu. Osoby nad 60 let věku už zase ztrácejí naději, že práci najdou kvůli jejich věku, a proto ji někteří ani nehledají, jiní třeba zase odchází do předčasného důchodu.

V roce 2010 bylo nejvíce osob evidováno v kategorii 20 – 29 let, kdy na konci roku zde bylo 2 020 osob, a také kategorie 50 – 59 let, kam ke konci roku patřilo přesně 2 076 osob. Rok 2011 na tom byl o něco lépe, počty uchazečů podle věkových kategorií už nepřesáhly počet 2 000 osob. Nejvíce osob bylo v roce 2011 evidováno opět v kategorii 20 – 29 let, kdy zde bylo v prvním čtvrtletí 1 955 osob a poté také v kategorii 30 – 39 let, kde bylo též v prvním čtvrtletí roku 2011 evidováno nejvíce 1 763 osob. Osoby do 19 let a také mezi roky 20 – 29 let mají mnohdy problém s tím, že nemají dostatečnou praxi, to je jejich problém, proč často nemohou najít práci. Oproti tomu lidé nad 50 či 60 let mají zase opačný problém, i když praxi mají, tak mnohdy zaměstnavatelé zaměstnají raději mladší osoby, které dokážou podávat větší výkony, než osoby starší, protože u některých jedinců dochází k tomu, že nejsou schopni podávat takové výkony jako tito mladí lidé.

**Tab. 3.6 Struktura uchazečů podle věku**

	do 19 let	20 – 29 let	30 – 39 let	40 – 49 let	50 – 59 let	nad 60 let
<b>rok 2010</b>						
<b>1. čtvrtletí</b>	327	2 015	1 841	1 507	1 896	162
<b>2. čtvrtletí</b>	255	1 542	1 383	1 144	1 498	148
<b>3. čtvrtletí</b>	409	1 675	1 292	1 085	1 475	155
<b>4. čtvrtletí</b>	354	2 020	1 843	1 603	2 076	191
<b>rok 2011</b>						
<b>1. čtvrtletí</b>	321	1 955	1 763	1 505	1 266	199
<b>2. čtvrtletí</b>	258	1 607	1 345	1 191	1 117	186
<b>3. čtvrtletí</b>	423	1 587	1 277	1 088	927	124
<b>4. čtvrtletí</b>	351	1 754	1 570	1 382	1 048	123

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.

### 3.3.2 Problémové skupiny

Mezi problémové skupiny na trhu práce v okrese Břeclav patří zejména absolventi a mladiství, kteří většinou nemají dostatečnou praxi, osoby zdravotně postižené, ženy a cizinci. Oba roky, tedy 2010 i 2011, byly pro absolventy a mladistvé osoby o něco těžší

než roky předešlé, byla totiž zaznamenána horší uplatnitelnost těchto osob na trhu práce. A to z toho důvodu, že takto mladí uchazeči nemají z profesní stránky moc co nabídnout a u absolventů škol je hlavním problémem chybějící praxe. Důvodem může být také skutečnost, že tito mladí lidé mají většinou nereálný pohled na situaci na trhu práce a také představy o platovém ohodnocení. Na prvních místech z nezaměstnaných absolventů se většinou objevují absolventi nástavbového studia a také absolventi gymnázií. Ve městě Břeclav se nachází také škola Obchodní akademie a absolventi, kteří zde dostudují, mají také problémy s nalezením práce ihned po maturitě, jelikož je zde více těchto absolventů, než volných míst pro ně. Těmto vyučeným s maturitou chybí ale také zkušenosti pro výkon náročnějších administrativních profesí, absolventům gymnázií zase chybí odbornost. Co se týče absolventů učebních oborů, tak nejproblematictější je v okrese Břeclav obor kuchař – číšník, a to z toho důvodu, že tito absolventi nejsou mnohdy vybaveni dostatečnými znalostmi jazyků, což je v tomto okrese velmi důležité kvůli jeho geografické poloze.

Jak již dříve bylo zmíněno v tabulce 3.4, roky 2010 a 2011 na tom byly z pohledu evidovaných absolventů dosti podobně. Nejvíce absolventů bylo v roce 2010 evidováno v měsíci září, a to 616 osob, důvodem je, že právě v období kolem září se nejvíce absolventů snaží nalézt zaměstnání po maturitě, nebo vyučení. Někteří si dají třeba po maturitě pár týdnů, či měsíců prázdnin a až poté se snaží nalézt práci. Důvodem je, že některé tyto osoby neudělají maturitu, nebo vyučení v řádném termínu, a proto jdou na opravné zkoušky v září. Jiní zase přes léto v sezóně mají třeba brigádu a do práce se chystají nastoupit až na podzim, tedy v okolí září. V roce 2011 bylo největší zastoupení absolventů v měsíci únor s 574 osobami. Což souvisí také s neúspěšnými pokusy o studium na vysokých školách, kdy ve zkouškovém období mnoho studentů zjistí, že na toto studium nemá, nebo že je zvolený obor nebaví.

Další problémovou skupinou se jeví osoby zdravotně postižené, jejichž postavení se na trhu práce dlouhodobě nemění, to kvůli vysoké nezaměstnanosti v okrese Břeclav, což znamená pro OZP velkou konkurenci. Jejich zastoupení v okrese Břeclav je poměrně vysoké, je zde problém nedostatku chráněných pracovních míst, a proto mnoho zdravotně postižených osob nemůže nalézt práci. Nejvíce osob se zdravotním postižením bylo evidováno v roce 2010 v měsíci leden s 1 035 uchazeči, rok 2011 měl největší počet těchto uchazečů ještě větší než v roce 2010, a to v měsíci únor, kdy bylo evidováno 1 052 osob, viz Tab. 3.4.

Ženy, které se vracejí po mateřské nebo rodičovské dovolené znovu do práce, dále ženy samoživitelky a ženy pečující o děti do 15 let věku jsou další problémovou skupinou

na trhu práce v okrese Břeclav. Tyto ženy mají problém najít si zaměstnání hlavně kvůli tomu, že po mateřské dovolené je pro ně těžší návrat do práce a pokud mají dítě či více malých dětí, tak zaměstnavateli je jasné, že budou mít třeba velkou absenci v práci kvůli dětem, o které se musí starat, a proto raději přijmou někoho, o kom ví, že s ním tento problém mít nebudou.

Do problémové skupiny uchazečů o zaměstnání patří také cizinci, kteří většinou obsazují buďto nižší pozice, které nechtějí vykonávat občané našeho státu, nebo se stává, že při obsazování volných míst pro cizince jsou upřednostňováni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou občany ČR a splňují předpoklady pro výkon práce. V roce 2010 bylo v okrese Břeclav evidováno více cizinců než v roce 2011, pro rok 2010 to bylo na konci měsíce června 1 951 cizinců a v roce 2011 už jen 1 749 cizinců, viz Tab. 3.3.

### **3.3.3 Míra nezaměstnanosti**

Jak již bylo zmíněno, vývoj nezaměstnanosti byl poznamenán jak v roce 2010, tak v roce 2011 stále přetrvávající hospodářskou recesí, což se promítlo i na míře nezaměstnanosti, která se oproti předcházejícím rokům výrazně zvýšila. Míra nezaměstnanosti předchozích let 2008 a 2009 je uvedena v příloze 3.

Míra nezaměstnanosti se meziročně snížila z hodnoty 13,3 % v roce 2010 na hodnotu 11,1 % v roce 2011. Průměrná míra nezaměstnanosti za rok 2010 činila 11,15 % a za rok 2011 to bylo 10,78 %, což znamená, že došlo k jejímu poklesu o 0,37 procentního bodu. Kdežto nejvyšší hodnoty dosáhla míra nezaměstnanosti v roce 2010 v měsíci únor, kdy se okres Břeclav umístil na 20. místě mezi okresy v ČR<sup>15</sup>, a v měsíci prosinec na místě 14., kdy v obou dvou případech dosáhla hodnoty 13,3 %. V roce 2011 byla opět nejvyšší hodnota 13,3 %, a to v měsíci leden, kdy se tento okres ocitl na 16. místě. Oproti tomu nejnižší míra nezaměstnanosti byla v roce 2010 zaznamenána v měsíci červen 9,7 % s 28. místem a taktéž v měsíci srpen se stejnou hodnotou, ale s 27. místem. Rok 2011 měl nejnižší hodnotu v měsíci říjen, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla hodnoty 9,3 % a okres Břeclav se umístil na 24. místě. Oba dva roky se vyvíjely zhruba stejně, jak lze vidět v grafu 3.3 kdy křivka obou let je skoro souběžná. Začátkem roku byla v obou dvou případech míra nezaměstnanosti vyšší než během roku, to opět souvisí se sezónními pracemi, jako je odvětví stavebnictví a zemědělství, oproti tomu během roku se udržovala

---

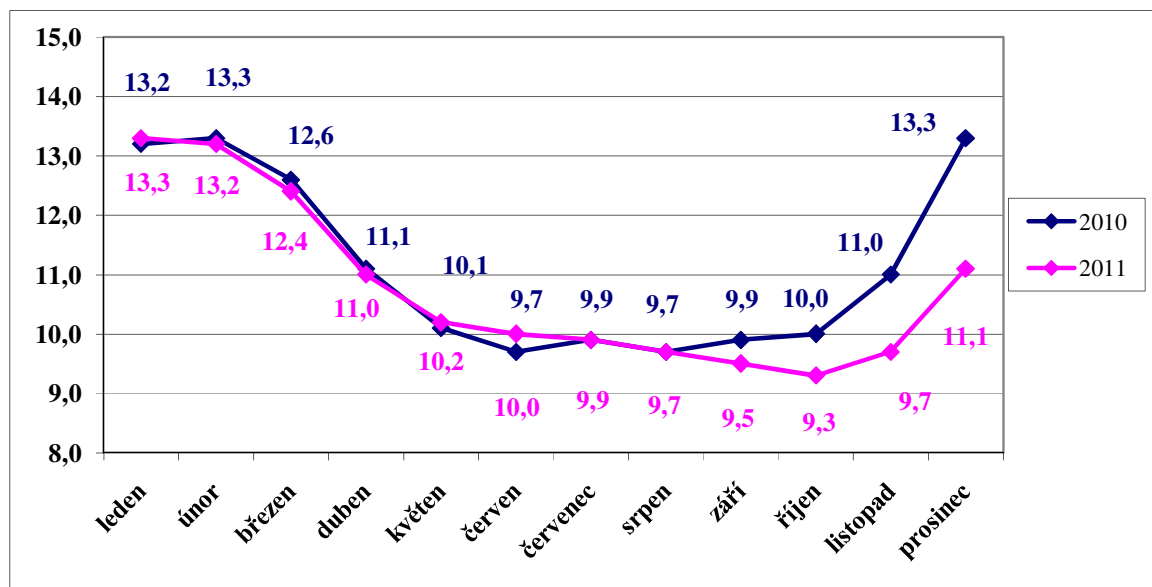
<sup>15</sup> Srovnání je v rámci 77 okresů. Nejlépe hodnocen je okres na 77. místě a nejhůře je na tom okres umístěný na 1. místě.

na zhruba stejné úrovni, kdy hlavně během léta je největší poptávka v zemědělství a také v odvětví stavebnictví, zejména po profesi zedníka. Horší situace nastává zase z měsíce října na listopad, kdy je většina osob zaměstnaných v zemědělství a stavebnictví bez práce.

Vzhledem ke srovnání s mírou nezaměstnanosti v České republice jako celku je na tom okres Břeclav během letních měsíců poměrně dobře, až na měsíce v zimním období, kdy je velký nárůst míry nezaměstnanosti, která vzrostla z měsíce srpen na měsíc prosinec o 3,6 p.b. Míra nezaměstnanosti pro ČR byla pro rok 2010 vyčíslena hodnotou 9,6 % a pro rok 2011 byl zaznamenán mírný pokles a míra nezaměstnanosti se snížila na hodnotu 8,6 %. Srovnání okresu Břeclav s mírou nezaměstnanosti pro ČR za rok 2011 lze hodnotit pozitivně, stejně jak tomu bylo v roce 2010, v letních měsících se jí vcelku přibližovala, když se udržovala kolem hodnoty 9 %, ovšem v zimních měsících už na tom byl okres Břeclav o dost hůř, kdy byl zaznamenán v měsíci prosinec nárůst o 1,4 p.b. oproti letnímu měsíci srpen.

Tabulka s mírou nezaměstnanosti a pořadím okresu je v příloze 4. Další příloha 5 obsahuje míru nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech.

**Graf 3.3 Míra nezaměstnanosti**



Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.



## **4 Politika zaměstnanosti v okrese Břeclav**

Politika zaměstnanosti v okrese Břeclav je analyzována v letech 2010 a 2011 a je zaměřena na realizování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti v okrese Břeclav.

Tím, že ČR vstoupila dne 1. května 2004 do Evropské unie, se úřady práce staly součástí sítě EURES<sup>16</sup>, jejímž posláním je usnadnit mezinárodní mobilitu pracovních sil. Síť EURES má jako základní úkol poskytovat služby, které jsou užitečné pracovníkům, uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům. Tyto služby jsou poskytovány prostřednictvím databáze zveřejněné na EURES – evropském portálu pracovní mobility, nebo jsou nabízeny informační a poradenské služby EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na ÚP v ČR, viz Integrovaný portál MPSV (2011).

Politika zaměstnanosti si klade za cíl dosáhnout plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti. Tato státní politika zaměstnanosti se snaží např. zabezpečovat právo na zaměstnanost, sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce a zpracovávat prognózy zaměstnanosti na TP, uplatňovat aktivní politiku zaměstnanosti, dále hospodaří s prostředky na politiku zaměstnanosti a poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce. Mimo jiné zahrnuje také koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání z Evropského sociálního fondu, tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření v oblasti zaměstnanosti, poskytování podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, dále zahrnuje také zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin se ztíženým postavením na TP a další, viz Šimek (2007).

### **4.1 Státní politika zaměstnanosti**

Koncepce a institucionální základy politiky zaměstnanosti v České republice byly položeny v letech 1990 a 1992 s přijetím základních dokumentů. Zásady strategie zaměstnanosti se objevily v Zákoně o zaměstnanosti č. 9/1991 Sb. Dále Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání stanovoval cíl politiky zaměstnanosti ČR. Byl také přijat Zákon o odstupném, který stanovoval zásady postupu ukončení pracovního poměru a dále také novela Zákoníku práce, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

---

<sup>16</sup> European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a spolu s ním se na ní podílejí také další subjekty na trhu práce a to hlavně zaměstnavatelé a odborové organizace. Stát dále spolupracuje při provádění politiky zaměstnanosti i s dalšími subjekty jako jsou územní samosprávné celky, profesní organizace, organizace zaměstnavatelů sdružení osob se zdravotním postižením. Ministerstvo práce a sociálních věcí a jednotlivé úřady práce vykonávají v ČR v oblasti politiky zaměstnanosti státní správu, viz Šimek (2007). V roce 1990 byla vybudována síť 77 okresních úřadů práce a tyto ÚP o té doby realizují státní politiku zaměstnanosti, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009). Od 1.4.2011 byly zrušeny původní okresní úřady práce, zřízené podle zákona o zaměstnanosti a tím veškeré úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti, státní sociální podpory a další spadají pod Úřad práce České republiky. Úřad práce je organizačně členěn na generální ředitelství a krajské pobočky a tyto krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště, která vznikla reorganizací původních ÚP a jejich kontaktních míst, viz Integrovaný portál MPSV (2012). Pro Jihomoravský kraj je krajská pobočka v Brně a ta má celkem 20 kontaktních pracovišť, z nichž tři patří pod okres Břeclav, jsou to kontaktní pracoviště v Břeclavi, Hustopečích a Mikulově.

Politika zaměstnanosti je realizována pomocí aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a jejich jednotlivých nástrojů.

Aktivní politiku zaměstnanosti provádí MPSV spolu s úřady práce. V ČR jsou podle zákona o zaměstnanosti realizovány opatření či nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a to jsou rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a investiční pobídky. Součástí opatření jsou také podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dále poradenství, které nabízí pomoc při volbě povolání a zprostředkovávají je úřady práce a cílené programy k řešení zaměstnanosti, ty řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Tyto programy schvaluje vláda ČR a rozhoduje o nich MPSV, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

Pasivní politika zaměstnanosti má dvě podoby a to podobu systému pojištění v nezaměstnanosti což jsou podpory v nezaměstnanosti a druhou podobou je systém státní pomoci v nezaměstnanosti a to jsou dávky sociální pomoci. Podpory v nezaměstnanosti jsou časově omezeny a jejich výši stanovuje úřad práce podle výše poslední vyplácené mzdy. Oproti tomu dávky sociální pomoci a jejich výše se stanovuje podle sociálních

potřeb a doba poskytování u těchto dávek je také omezená, viz Brožová (2006). Nástrojem pasivní politiky zaměstnanost je podpora v nezaměstnanosti a také je zde možnost předčasného odchodu do důchodu.

## **4.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, která se snaží o zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. MPSV spolu s úřady práce při zabezpečování APZ spolupracují s dalšími subjekty, viz Šimek (2007).

Aktuální model aktivní politiky zaměstnanosti se realizuje v ČR od října roku 2004, kdy byl upraven zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Novela zákona o zaměstnanosti je v platnosti od 1.1.2009, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009). Rozpočet pro okres Břeclav stanovuje krajská pobočka v Brně, a jelikož tento okres dostane jen tolik finančních prostředků, kolik mu určí krajská pobočka, je jeho čerpání omezeno.

### **4.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Jak již bylo zmíněno, model aktivní politiky zaměstnanosti byl upraven zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a podrobnosti o jednotlivých nástrojích, které jsou v tomto zákoně uvedeny, dále přináší vyhláška MPSV 518/2004 Sb., která je prováděcím předpisem zákona o zaměstnanosti, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace, což je získání nové kvalifikace a zvýšení či rozšíření kvalifikace dosavadní. Rekvalifikační kurz vybírá úřad práce a řídí se při tom dosavadní kvalifikací, zdravotním stavem a zkušenostmi a schopnostmi osoby, která má rekvalifikaci podstoupit. Těmto uchazečům evidovaným na ÚP jsou hrazeny náklady na rekvalifikaci, viz Šimek (2007). Rekvalifikace patří mezi jedny z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které poskytuje okres Břeclav, v jejímž případě jde o zvýšení dosavadní kvalifikace nebo také o získání nových znalostí a dovedností se snahou o to, aby měl uchazeč lepší šanci najít si zaměstnání. V okrese Břeclav je realizováno velké množství rekvalifikačních kurzů, největší zájem je o rekvalifikaci v oblasti počítačové gramotnosti, dále ve strojírenství o svářečské kurzy,

v oblasti sociálních služeb o kurzy pracovníka v sociálních službách, ale také je velký zájem o kurzy podnikání, viz příloha 7 a 8.

Jako další nástroj jsou veřejně prospěšné práce, které slouží hlavně k zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob a jsou časově omezené, nejdéle mohou být poskytovány na dobu dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Musí splňovat veřejnou prospěšnost a patří sem např. práce při údržbě veřejných prostranství, veřejných budov a úklidu, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009). V okrese Břeclav je nejvíce uchazečů umístěno v profesích dělníků na úklid a údržbu obce a také osobních asistentů. Přednostně jsou obsazováni do těchto pozic uchazeči, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, starší 50-ti let, osoby bez kvalifikace, osoby společensky nepřizpůsobivé a v případě pozice osobního asistenta také osoby zdravotně postižené.

Dalším nástrojem jsou společensky účelná pracovní místa, což jsou místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce. Tyto místa jsou zřizována pro registrované nezaměstnané, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní pozici na trhu práce, viz Kolibová, Kubicová (2005). Společensky účelná pracovní místa jsou v okrese Břeclav určeny především pro uchazeče, kteří vyžadují zvýšenou péči<sup>17</sup>.

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který patří mezi nové nástroje, je příspěvek na zapracování. Je možno jej poskytovat maximálně tři měsíce a skupinou, na kterou se soustřeďuje, jsou lidé, kterým úřady práce věnují zvýšenou pozornost, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009). Tento příspěvek je v okrese Břeclav také poskytován, ale v roce 2010 a 2011 nebyl využit stejně tak jako příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Nebyla ho potřeba z důvodu, že se nepřecházelo na žádný nový podnikatelský program a ani firmy nežádaly o příspěvek na zapracování pracovníků.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje v případě, že zaměstnavatel přechází na nový výrobní program a nemůže zabezpečit pro zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, tak zákon o zaměstnanosti mu umožňuje určitou pomoc. Jde o to, že úřad práce poskytuje příspěvek na částečnou úhradu náhrady mezd. Tento příspěvek lze poskytnout maximálně na šest měsíců, přičemž za jeden měsíc nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy, viz Šimek (2007).

Jako další nástroj APZ jsou investiční pobídky, kterými jsou např. slevy na daních z příjmů, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení zaměstnanců a to vše podle zákona nebo zvláštních právních předpisů, viz Šimek (2007).

---

<sup>17</sup> Patří sem např. starší či příliš mladí uchazeči o zaměstnání, matky s dětmi a ženy na mateřské dovolené.

Součástí nástrojů a opatření APZ je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poradenství poskytované úřady práce a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Problematiku zaměstnávání osob zdravotně postižených řeší ČR formou povinného podílu těchto osob u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci. Povinný podíl osob zdravotně postižených, který stanovuje zákon na celkové zaměstnanosti, tvoří 4 %, viz Kolibová a Kubicová (2005). Okres Břeclav podporuje osoby se zdravotním postižením tím, že jsou vytvářeny chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa. V okrese není dostatek těchto míst a dílen a o místa v těch stávajících dílnách je velký zájem, který převyšuje jejich počet. Je zde také poskytována poradenská činnost, která nabízí především pomoc při volbě povolání. A jako poslední jsou poskytovány cílené programy pro řešení zaměstnanosti. V rámci těchto programů mohou být realizovány i mezinárodní programy financované Strukturálními fondy EU.

Úřady práce, od roku 2011 kontaktní pracoviště mohou na základě dohody zabezpečovat poradenství pomocí odborných zařízení, jako jsou např. pedagogicko-psychologické poradny a bilančně diagnostická pracoviště, kdy hradí náklady na tuto činnost. Kdežto charakter těchto jednotlivých poradenských činností a náklady spojené s touto činností stanová ministerstvo prováděcím právním předpisem, viz Šimek (2007).

#### **4.2.2 Hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich financování**

V okrese Břeclav využívají nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejvíce osoby se zdravotním postižením, dále také osoby příliš mladé do 19 let, protože těmto osobám mnohdy chybí dostatečná praxe, nebo mají nízkou kvalifikaci. Oproti nim jsou zase starší osoby nad 50 či 60 let, ti sice mají dost praktických zkušeností, ale už o ně zaměstnavatelé nejeví takový zájem vzhledem k jejich vysokému věku. Těchto programů se dále účastní osoby dlouhodobě evidované na úřadu práce a také matky s malými dětmi je často využívají. Tyto skupiny obyvatel patří jak k rizikovým skupinám, tak jsou brány také jako uchazeči, kterým je věnována vyšší pozornost, a právě pro tyto osoby jsou jednotlivé programy APZ určeny.

Veřejně prospěšné práce jsou v okrese Břeclav dosti využívaným nástrojem. Příspěvky na VPP jsou spolufinancovány z prostředků státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu – Operačního programu rozvoje lidských zdrojů z Projektu CZ.1.04/2.1.00/03.00001, hrazeného z prostředků ESF 85 % a 15 % ze SR. V roce 2010 bylo uzavřeno 89 dohod o vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP. Umístěno bylo

celkem 327 uchazečů o zaměstnání do profesí dělníků na úklid a údržbu obce a osobních asistentů. Uzavřeno bylo také 10 dohod hrazených z prostředků státního rozpočtu, kde bylo umístěno 20 uchazečů o zaměstnání. Roku 2011 bylo vytvořeno 44 dohod a podpořeno celkem 117 uchazečů, a to opět ve stejných profesích jako v roce 2010. Tento rok tedy poklesl počet dohod o 45 a počet umístěných uchazečů o 210 oproti roku 2010. Dohod financovaných z prostředků SR bylo uzavřeno 35 o vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP, což bylo o 25 více než v roce předchozím, bylo zde umístěno 60 uchazečů o zaměstnání opět o 40 uchazečů více než v minulém roce. Maximální výše příspěvku byla v roce 2010 na jedno pracovní místo měsíčně včetně odvodů stanovena do výše 13 500 Kč pro profesi dělník, na rok 2011 pak na 9 000 Kč, tedy o 4 500 Kč méně. Na profesi asistenta hlavně tedy k OZP byl stanoven příspěvek až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů vč. odvodů pojistného. V roce 2010 byly do těchto pozic obsazovány hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, OZP, starší občané nad 50 let, osoby bez kvalifikace, osoby společensky nepřizpůsobivé a v roce 2011 nejvíce dlouhodobě nezaměstnaní a osoby s nízkou kvalifikací. Pokles dohod v roce 2011 a taktéž umístěných uchazečů byl v důsledku velkého úbytku nezaměstnaných osob evidovaných na ÚP, a to v roce 2011 oproti roku 2010. Naopak dohod financovaných ze SR včetně uchazečů přibývalo, díky úbytku dohod financovaných zároveň z ESF i SR bylo vynaloženo více finančních prostředků na dohody financované jen ze SR.

Společensky účelná pracovní místa jsou také hodně využívána. Příspěvky na ně byly financovány z prostředků SR a ESF stejně tak jako u VPP. V roce 2010 bylo uzavřeno 283 dohod o vytvoření pracovních příležitostí v rámci SÚPM financovaných ze SR a ESF a bylo zde umístěno celkem 283 uchazečů. Uzavřeno bylo také 6 dohod na vyhrazené pracovní místo a 1 dohoda na zřízení pracovního místa, celkem bylo umístěno 7 uchazečů. Tato místa byla financována z prostředků státního rozpočtu. Roku 2011 bylo uzavřeno 75 dohod financovaných ze SR a ESF a umístěno bylo 75 uchazečů, tedy o 208 dohod i umístěných uchazečů méně než v roce 2010. Dále bylo uzavřeno také 29 dohod financovaných ze SR a umístěno 29 uchazečů, opět více než v roce předchozím o 22 dohod i umístěných uchazečů. Více finančních prostředků bylo tedy v tomto roce na dohody financované pouze ze SR a dohody financované z ESF a SR v tomto roce značně ubylo opět v důsledku poklesu evidovaných nezaměstnaných ke konci roku. V tomto roce byla uzavřena i jedna dohoda na zřízení dvou SÚPM v profesích dispečera dopravy a pracovníka na údržbu městské zeleně. Maximální výše příspěvku pro rok 2010 na jedno

pracovní místo měsíčně vč. odvodů byla stanovena až do výše 11 000 Kč a pro rok 2011, to bylo 8 000 – 10 000 Kč podle kategorie uchazeče.

Na provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst bylo v roce 2010 vynaloženo 4 955 tis. Kč. Tímto příspěvkem bylo podpořeno 113 pracovních míst pro OZP. Dále na zřízení 42 CHPM bylo vynaloženo 5 300 tis. Kč. V roce 2011 bylo na provoz těchto míst a dílen vynaloženo 3 790 tis. Kč a touto částkou bylo podpořeno 132 pracovních míst pro OZP. Tento rok bylo vynaloženo na provoz CHPM a CHPD o 1 165 tis. Kč méně než v roce 2010, což souvisí také s tím, že ke konci roku 2011 bylo v evidenci méně OZP než na konci roku 2010 a podpořeno bylo naopak o 19 více pracovních míst pro OZP. Na zřízení 34 CHPM bylo použito 4 110 tis. Kč, tedy o 1 190 tis. Kč a 8 CHPM méně než v předchozím roce. Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP náleží zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % OZP, a to měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je OZP, nejvýše však 8 000 Kč měsíčně za každou tuto zaměstnanou osobu v roce 2010 a v roce 2011 taktéž nejvýše 8 000 Kč. Zaměstnavatelům byl v roce 2010 vyplacen příspěvek z ÚP v Břeclavi v částce 12 020 000 Kč a v roce 2011 to bylo 17 261 634 Kč. Oproti úbytku finančních prostředků na provoz či zřízení CHPM v roce 2011 celkový příspěvek vyplacen z ÚP byl v tomto roce vyšší o 5 241 634 Kč než v roce předchozím.

Jedním z projektů APZ určených hlavně pro zaměstnavatele, kteří se nacházejí v obtížné ekonomické situaci a musí omezit výrobu ve svých provozech a také pro jejich zaměstnance, je právě projekt „Vzdělávejte se!“<sup>18</sup> v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a Lidské zdroje a zaměstnanost financován z prostředků ESF a částečně také z národních finančních zdrojů. Zaměstnavatelé mohou pomocí tohoto projektu získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou ohroženi v důsledku krize. Zaměstnanci si tak mohou zdokonalit své odborné znalosti a dovednosti a zaměstnavatelé získají prostor pro efektivnější řešení personální situace podniku právě v období krize, viz Integrovaný portál MPSV (2010). Projekt „Vzdělávejte se!“ se začal realizovat v roce 2009 a od 1.1.2010 do 31.12.2010 probíhala jeho další fáze, kdy v okrese Břeclav bylo přihlášených 34 zaměstnavatelů<sup>19</sup>. V rámci tohoto projektu bylo v roce 2010 uzavřeno 274 dohod a zrušeno zaměstnavatelem bylo 15 dohod z důvodu jim nevyhovujících podmínek. Největší zájem byl o kvalifikační kurzy soft skills, IT kurzy,

---

<sup>18</sup> Tento projekt se vztahuje na území celé České republiky, s výjimkou hlavního města Prahy.

<sup>19</sup> Z toho v mikroregionu Břeclavsko jich bylo 17, Hustopečsko 16 a Mikulovsko 1.

odborná školení<sup>20</sup>, manažerské dovednosti, jazykové kurzy se specifickým vymezením a mnohé další. Celková částka nákladů účasti zaměstnanců v tomto projektu činila cca 14 900 000 Kč s tím, že skutečně vyplacené příspěvky k 31.12.2010 na vzdělání měly částku 13 332 000 Kč, z toho náklady na vlastní vzdělání 5 780 000 Kč, mzdové náklady 7 418 000 Kč a zbytek byly doprovodné náklady<sup>21</sup> ve výši 134 000 Kč. V roce 2011 tento projekt probíhal už jen v omezené podobě, protože podle původního plánu měl ke konci roku 2010 skončit, ale nakonec se rozhodlo, že ještě i pro rok 2011 bude realizován v určité omezené podobě. V roce 2011 bylo nakonec podáno 5 žádostí a z nich 4 byly zrušeny.

V roce 2010 se v rámci poradenské činnosti uskutečnil „Poradenský program pro dlouhodobě nezaměstnané“, kterého se účastnilo 11 uchazečů, 63 uchazečů využilo služeb „Bilanční diagnostiky“, 56 osob se školovalo v „Job Clubech“, 10 mělo zájem o „Poradenský program s pracovní diagnostikou“ a 85 osob absolvovalo „Školení k využívání Portálu MPSV“ jehož cílem bylo přizpůsobit možnosti vyhledávání volných míst elektronickou cestou i pro méně počítačově gramotné uchazeče. Těmito různými programy prošlo během roku 2010 celkem 225 osob. Bylo též poskytováno poradenství při zpracování životopisu a motivačních dopisů. V roce 2011 bylo realizováno celkem 39 skupinových poradenských programů. Dalšími poradenskými programy realizovanými v tomto roce byly „Bilanční diagnostika“, „Job Club“ a „Školení k využívání Portálu MPSV“. Jako nový poradenský program byl vytvořen program „Finanční gramotnost“ a tréninkový program „Sebereprezentace“. Opět bylo poskytováno poradenství při zpracování životopisu, motivačních dopisů, rozbor zkušeností z přijímacích pohovorů a další. V tabulce 4.1 lze vidět úspěšnost jednotlivých projektů realizovaných v roce 2010 a 2011. Úspěšnost je hodnocena počtem lidí, kteří projdou tímto nástrojem. Jak lze pozorovat, tak v roce 2010 byl jako nejúspěšnější program hodnocen program „Job Club“, který měl úspěšnost 54 % a v roce 2011 už jeho úspěšnost klesla na 47 % a s největší úspěšností v roce 2011 byl hodnocen nový tréninkový program „Sebereprezentace“, který měl úspěšnost 64 %. Naopak nejméně úspěšným programem byl v roce 2010 „Poradenský program pro dlouhodobě nezaměstnané“, který měl úspěšnost 36 % a v roce 2011 to byl program „Bilanční diagnostika“ s úspěšností 39 %. Z důvodu nízké úspěšnosti a malého zájmu nebyl již v roce 2011 realizován „Poradenský program pro dlouhodobě nezaměstnané“, jako další

---

<sup>20</sup> Jako např. svařování a školení řidičů.

<sup>21</sup> Např. cestovné a stravné.



nebyl realizován v tomto roce ani „Poradenský program s pracovní diagnostikou“ taktéž z důvodu malého zájmu o tento program.

**Tab. 4.1 Úspěšnost jednotlivých programů poradenské činnosti v %**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Poradenský program pro dlouhodobě nezaměstnané</b>	36	-
<b>Bilanční diagnostika</b>	38	39
<b>JOB CLUB</b>	54	47
<b>Školení k využívání Portálu MPSV</b>	44	40
<b>Poradenský program s pracovní diagnostikou</b>	40	-
<b>Poradenský program Finanční gramotnost</b>	-	52
<b>Tréninkový program Sebe prezentace</b>	-	64

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010 (2010), interní materiály ÚP Břeclav (2011), vlastní zpracování.

K jednomu z nejdůležitějších nástrojů APZ v okrese Břeclav patří rekvalifikace. Její realizace spolu s realizací poradenství je hrazena z národního individuálního projektu „Poradenství a rekvalifikace“ financována z 85 % ESF prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a zbylých 15 % je financováno ze státního rozpočtu ČR. Dalším zdrojem financí byly regionální individuální projekty realizované pověřeným úřadem práce Brno – město. Jak již bylo zmíněno v podkapitole 4.2.1, největší zájem je o rekvalifikace z oblasti počítačové gramotnosti, které absolvovalo v roce 2010 téměř 280 uchazečů z NIP a 155 uchazečů z RIP. Z oblasti strojírenství je největší zájem o svářečské kurzy, v oblasti sociálních služeb o kurzy pracovníka v sociálních službách a bylo proškoleno též 80 osob v kurzu „Základy podnikání“. Během roku 2010 bylo realizováno 786 rekvalifikací v rámci NIP „Poradenství a rekvalifikace“ a 348 uchazečů absolvovalo kurzy v rámci RIP. V roce 2011 byl největší zájem o rekvalifikaci v kurzu obsluhy počítače, kterého se zúčastnilo 232 uchazečů, dále o kurz obsluha elektrovozíku a motovozíku, také o kurz pracovníka v sociálních službách, účetnictví a daňová evidence a svářeč. V příloze 6 je přehled realizovaných kurzů v roce 2010 podle NIP a v příloze 7 přehled realizovaných kurzů v roce 2010 podle RIP.

Jak lze vidět v tabulce 4.2, prostředky na APZ za rok 2010 činily 85 839 427 Kč a na rok 2011 už jen 35 482 683 Kč, což bylo o 50 356 744 Kč méně, vyjádřeno v procentech o 58,7 % méně než v předchozím roce vzhledem ke změnám, kdy v roce

2011 již stanovovala rozpočet pro okres Břeclav krajská pobočka Brno, bylo pro tento okres vymezeno méně finančních prostředků. Vynaložené prostředky na APZ za rok 2010 tvořily 31,6 % z celkových výdajů na politiku zaměstnanosti v okrese Břeclav. Nejvíce finančních prostředků směřovalo v roce 2010 na veřejně prospěšné práce a nejméně na rekvalifikaci. V roce 2011 tomu bylo docela podobně, kdy nejvíce prostředků opět bylo vynaloženo na veřejně prospěšné práce a nejméně naopak na projekt „Vzdělávejte se!“. V příloze 8 lze vidět výdaje APZ vč. ESF podle jednotlivých nástrojů, včetně projektu „Vzdělávejte se!“.

**Tab. 4.2 Plnění APZ vč. ESF vyjádřeno v Kč**

Ukazatel	Vynaložené prostředky (Kč)	
	2010	2011
<b>Prostředky APZ celkem <sup>1)</sup></b>	<b>85 839 427</b>	<b>35 482 683</b>
Rekvalifikace, rehabilitace a por. činnost <sup>1)</sup>	6 657 465	4 202 329
Společensky účelná pracovní místa <sup>1)</sup>	21 499 583	9 154 354
Veřejně prospěšné práce <sup>1)</sup>	31 825 395	13 107 252
Chráněné pracovní dílny a místa	10 556 000	7 900 000
Ostatní – „Vzdělávejte se!“ <sup>1)</sup>	15 300 984	1 118 748

1) včetně ESF

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010 (2010), interní materiály ÚP Břeclav (2011), vlastní zpracování.

Z pohledu hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byly nejúspěšnější rekvalifikační kurzy, o které byl v roce 2010 největší zájem, kdy bylo celkem rekvalifikováno v NIP i v RIP 1 134 osob. V roce 2010 bylo ještě vytvořeno mnoho společensky účelných pracovních míst, která byla následně obsazena velkým množstvím osob, v tomto roce byl též velký počet osob přiřazen na veřejně prospěšné práce. Nejméně bylo zřízeno a podpořeno chráněných pracovních míst pro OZP z důvodu jejich nevelkého zastoupení v evidenci. Během roku 2011 většina míst poklesla, ale mírně se zvýšil počet podpořených CHPM, ale naopak pokles počet zřízených. Pokles počet dohod na VPP a SÚPM a bylo zde dosazováno méně osob než v roce 2010, což souviselo s vcelku velkým poklesem finančních prostředků na tyto místa. Projekt „Vzdělávejte se!“ měl v roce 2010

velkou úspěšnost, kdy bylo v tomto roce uzavřeno, jak již bylo zmíněno 274 dohod, ovšem v roce 2011 již bylo podáno jen 5 žádostí.

### **4.3 Pasivní politika zaměstnanosti**

Stejně tak jako aktuální model aktivní politiky zaměstnanosti tak i pasivní politiky zaměstnanosti byl upraven v roce 2004 zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Stejně tak také novela tohoto zákona je v platnosti od 1.1.2009. Podrobnosti nástrojů jsou také uvedeny ve vyhlášce MPSV 518/2004 Sb., ta je prováděcím předpisem zákona o zaměstnanosti.

#### **4.3.1 Podpora v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti je poskytována jako pomoc při ztrátě zaměstnání a je to taková částka, která je nutná pro udržení určitého životního minima. Nárok na tuto podporu má uchazeč o zaměstnání, který vykonával v délce alespoň 12 měsíců zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a odváděl pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Dále uchazeč, který požádal úřad práce, u kterého je registrován o podporu v nezaměstnanosti a v den, kdy je mu podpora přiznána nemá přiznán starobní důchod. Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí podle věku, a to:

- do 50 let věku – 5 měsíců,
- od 50 do 55 let věku – 8 měsíců,
- nad 55 let věku – 11 měsíců.

Počítá se z čistého příjmu a činí první dva měsíce 65 %, další dva měsíce 50 % a další měsíce 45 % průměrného měsíčního čistého příjmu. Výše podpory v nezaměstnanosti, která je vyplácena, je limitována zákonem o zaměstnanosti a její maximální výše může činit 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. V případě, že má evidovaný nárok na starobní důchod, jsou mu poskytovány dávky na nemocenské pojištění, dostane se do vazby nebo začne s rekvalifikací, tak se poskytování podpory v nezaměstnanosti z úřadu práce zastaví, viz Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009).

### **4.3.2 Financování pasivní politiky zaměstnanosti**

Na pasivní politiku zaměstnanosti bylo v okrese Břeclav v roce 2010 vynaloženo 185 501 tis. Kč, což bylo o 6 174 tis. Kč méně než v roce 2009, kdy bylo vynaloženo 191 675 tis. Kč. Dále v roce 2010 pobíralo podporu v nezaměstnanosti 2 355 osob, o 110 osob méně, než v roce 2009, kdy tuto podporu pobíralo 2 465 osob. Jak již bylo zmíněno, na pasivní politiku zaměstnanosti bylo vynaloženo mnohem více finančních prostředků, než na APZ, i když na tuto je potřeba mnohem více finančních prostředků, tak nejvíce jich vyčerpá právě pasivní politika zaměstnanosti, a to kvůli dávkám v nezaměstnanosti, které pobírá velký počet nezaměstnaných osob. Více osob dává přednost pobírání dávek, místo toho aby se zdokonalovaly v rámci rekvalifikace nebo využívaly dalších nástrojů APZ. Situace, která souvisí s počtem osob pobírající podporu v nezaměstnanosti, se v roce 2010 oproti předchozímu roku mírně zlepšila, to díky tomu, že se přestalo hromadně propouštět, tak jak tomu bylo v letech předchozích.

### **4.4 Realizované projekty Evropského sociálního fondu**

Projekty Evropského sociálního fondu mají stanoveny programovací období, během kterých jsou čerpány finanční prostředky z operačních programů. V programovacím období 2004 – 2006 byly finanční prostředky čerpány z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, který byl zaměřen na podporu zaměstnanosti. Dále na něj navazuje v dalším programovacím období pro roky 2007 – 2013 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, zaměřen na uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce.

V roce 2010 se úřad práce v okrese Břeclav zapojil do 6 regionálních individuálních projektů realizovaných pověřeným ÚP Brno – město. Byly realizovány projekty „Šance pro Vás v jihomoravském kraji“, kde se do projektu zapojilo 204 osob a „Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji“, do něhož se zapojilo 148 osob. Tyto projekty se věnují skupinám, kterým je věnována zvýšená péče, což jsou uchazeči o zaměstnání, jejichž délka nezaměstnanosti je delší než 6 měsíců, a dále uchazeči, kteří v době zapojení do projektu dosáhli minimálně 50 let věku. Dalším projektem byl „Vzdělání – praxe – zaměstnání“ zaměřený na získání praxe až 12 měsíců ve státní správě, tento projekt byl velmi úspěšný. Projekt byl realizován převážně pro osoby, jako jsou mladí absolventi minimálně se středním maturitním vzděláním a také osoby rodičovské dovolené, kteří se vracejí na trh práce. „Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji“ byl projekt pro uchazeče se

základním vzděláním, „Návrat rodičů na trh práce v Jihomoravském kraji“ zase projekt pro rodiče pečující o dítě do 15 let. Jako posledním projektem byl „Most ke vzdělání v Jihomoravském kraji“, který zase využívá kreditního systému<sup>22</sup> zavedeného na evropských vysokých školách.

V roce 2011 se již kontaktní pracoviště v okrese Břeclav zapojily do 8 RIP, realizovaných krajskou pobočkou v Brně. Projekty „Šance pro Vás v jihomoravském kraji“ a „Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji“ v tomto roce končily. Velký zájem byl o účast v projektu „Vzdělání – praxe – zaměstnání“. Jako další byly realizovány projekty „Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji“ a „Návrat rodičů na trh práce v Jihomoravském kraji“, kde byl velký zájem o kurzy účetnictví a technicko – administrativní pracovník s praxí. Opět byl realizován projekt „Most ke vzdělání v Jihomoravském kraji“ a jako nový projekt „Praxí k perspektivní kariéře“, který navazoval na projekt „Vzdělání – praxe – zaměstnání“ a byl zaměřen na mladé osoby s maturitním vzděláním ve věku 22 let a praxí maximálně 12 měsíců a pro osoby do 24 let s ukončeným vyšším odborným vzděláním nebo vysokoškolským vzděláním bakalářským. Dalším novým projektem byl „Klíč k nezávislosti v Jihomoravském kraji“ určen pro uchazeče, kterým ke dni vstupu do projektu nenáležela podpora v nezaměstnanosti nebo jim na ni nevznikl nárok.

Tyto regionální individuální projekty jsou pro uchazeče o zaměstnání z mnoha směrů výhodnější než rekvalifikace, které jsou hrazeny z národních individuálních projektů. Protože uchazeč, který se zapojí do projektu, projde nejdříve poradenskými moduly, jejichž součástí je kromě obecných informací také bilanční případně pracovní diagnostika, která s individuálním posouzením uchazeče pomáhá, aby se úsilí ubíralo správným směrem. V plánu rozvoje uchazeče jsou stanoveny hlavní aktivity<sup>23</sup>, kterými během účasti v projektu projde. V případě, že se pro účastníka vytipuje vhodná profese, měl by být ihned po ukončení projektu připraven na výkon práce v oboru. Uchazeč má možnost získat až tři rekvalifikace na profese, které mu chybí. Výhodou projektů je monitoring trhu práce, kdy jsou oslovováni zaměstnavatelé, kteří později využívají možnosti zaměstnat rekvalifikované uchazeče.

---

<sup>22</sup> Účastníci, kteří se zapojí do vzdělávání v rámci projektu, mohou získané kredity následně uplatnit ve svém dalším studiu na vysoké škole.

<sup>23</sup> Jsou jimi poradenská činnost a rekvalifikace.

## 5 Návrhy a doporučení

V okrese Břeclav je velké množství firem, které zprostředkovávají zaměstnanost lidem z tohoto okresu, ale také osobám z jiných okresů a cizincům. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, v rámci politiky zaměstnanosti je zde zprostředkováváno mnoho různých rekvalifikačních kurzů, které nezaměstnaným osobám pomáhají zvyšovat jejich kvalifikaci, znalosti a dovednosti, což je pro tento okres velmi přínosné. Do budoucna by bylo vhodné v oblasti rekvalifikací určitě navýšit počet kurzů a doplnit je o kurzy nové. Bylo by vhodné, kdyby se udělal třeba dotazníkový průzkum, o jaké kurzy by byl nejvíce zájem, či o návrh nových kurzů ze strany uchazečů o zaměstnání. Nezaměstnané osoby by bylo také vhodné více informovat například prostřednictvím různých letáčků, či poradenství o možnostech využití rekvalifikačních kurzů a představit jim jednotlivé kurzy, čímž by určitě více uchazečů začalo kurzy navštěvovat.

V oblasti zaměstnávání cizinců je známá situace, že na místa, o která není tak velký zájem ze strany tuzemských uchazečů jsou dosazováni právě uchazeči jiných státních příslušností. Ovšem občas nastává také problém, že kvůli obsazování volných míst cizinci nezůstávají volná místa pro tuzemské uchazeče o zaměstnání a ti poté musí zůstat stále v evidenci. Jelikož cizinců je v okrese Břeclav vcelku velké zastoupení.

Určitě i pro osoby zdravotně postižené by bylo dobré začít tvořit více chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen, aby měli také možnost zaměstnání, protože v současné době je v okrese Břeclav jen málo těchto míst a dílen. Více osob zdravotně postižených by tak dostalo možnost se uplatnit a vydělávat si peníze pro své vlastní potřeby. Jak již bylo zmíněno, kvůli nedostatku chráněných pracovních míst a dílen pro osoby zdravotně postižené je mnoho těchto osob stále v evidenci a někteří to později raději i vzdají a z evidence se odhlásí.

Příznivou situací pro zaměstnání naopak tvoří oblast zemědělství, protože v okrese Břeclav jsou velmi příznivé podmínky zejména pro pěstování jak vinic, tak různých ovocných sadů a také pěstování na polích jako např. obilí, pšenice či brambory. V oblasti zemědělství je tedy zaměstnáváno velké množství obyvatelstva okresu Břeclav. V této oblasti nastává problém až v zimním období, kdy se velká část osob zde zaměstnaných ocitá bez práce, jedná se tedy většinou o sezónní práce. Stejný problém má oblast stavebnictví, kdy přes zimní období se na úřad práce hlásí velké množství zedníků a dalších profesí z oblasti stavebnictví. Naopak přes jarní a letní měsíce toto odvětví

zaměstnává velké množství osob. V oblasti zemědělství a stavebnictví by bylo dobré lépe vyřešit podmínky pro práci, aby se některé práce daly dělat i v nepříznivém počasí a nemuselo být tolik lidí bez práce evidováno na úřadu práce.

Problémem při zaměstnávání jsou též vysoké požadavky ze strany zaměstnavatelů na kvalifikaci, což je většinou velký problém s dosazováním uchazečů evidovaných na úřadu práce, protože tito většinou takové kvalifikace nedosahují. Uchazeči o zaměstnání tedy většinou takovou kvalifikaci, jakou zaměstnavatelé požadují, nemají, nebo jim naopak chybí praxe, která je také požadavkem zaměstnavatelů. Nastává problém, kdy na pozice pro absolventy středních škol jsou dosazováni ti s vysokoškolským vzděláním a středoškoláci poté obsazují pozice s nižší kvalifikací. Ti, co ukončili školní docházku s výučním listem, obsazují poté úplně ty nejnižší pozice. A ta místa, která jsou určena pro vysokoškoláky jsou poté také špatně obsazována, protože těmto absolventům vysokých škol mnohdy chybí právě praxe. Nastíněná situace vede k nespokojenosti uchazečů o zaměstnání, kteří tyto pro ně podřadné pozice samozřejmě obsazovat nechtějí. Tomuto problému by se dalo předejít tím, že by byla na školách zavedena povinná praxe a takto by absolventi škol alespoň nějakou tu praxi během studia získali. Kdežto v současnosti je praxe během studia zavedena na příliš málo školách, do budoucna by bylo dobré ji rozšířit i do dalších škol, a to jak středního, tak vysokoškolského vzdělání.

Problém tvoří také cizí jazyky, kdy většina absolventů není po ukončení školy schopna se domluvit většinou žádným cizím jazykem. Tomuto problému by se dalo předcházet zavedením kvalitnější výuky jazyků na základních, středních i vysokých školách, popřípadě i různé kurzy, určitě by o ně byl zájem. Také na úřadech práce by měly být poskytovány kurzy s různými cizími jazyky, popřípadě, pokud již poskytovány jsou, měly by být poskytovány ve větším množství. Tímto by se uchazeči mohli zdokonalit i v cizích jazycích a měli by potom lepší podmínky pro nalezení zaměstnání.

Všechny tyto výše zmíněné problémy by měly být odstraňovány nějakým vhodným řešením, aby docházelo ke snižování nezaměstnanosti a nárůstu zaměstnanosti. Další možností, jak by mohlo docházet k vyšší zaměstnanosti, by bylo vytváření většího počtu volných míst, například po předchozí dohodě s ÚP, čímž by vznikaly přijatelnější podmínky pro zaměstnávání osob evidovaných na úřadu práce. Situaci v ekonomice lze zlepšit také větší kontrolou podniků proti nelegálnímu zaměstnávání cizinců či zaměstnávání občanů České republiky tzv. na černo, tím by se snížila hlavně oblast šedé ekonomiky.

## 6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat stav a vývoj trhu práce jak z pohledu zaměstnanosti, tak z pohledu nezaměstnanosti a seznámit se s fungování politiky zaměstnanosti a jednotlivými nástroji aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti v okrese Břeclav.

Z bakalářské práce zaměřené na „Trh práce a politiku zaměstnanosti v okrese Břeclav“ je zřejmé, že situace v analyzovaných letech 2010 a 2011 byla stále ovlivněna přetrvávající hospodářskou krizí, která negativně působila na vývoj hospodářské situace. V tomto srovnávaném období, stejně tak jako v letech předchozích kvůli hospodářské krizi, docházelo k masovému propouštění zaměstnanců. I když v letech 2010 a 2011 se situace v oblasti hromadného propouštění už vcelku zklidnila, tak i nadále k výpovědím ze strany zaměstnavatelů stále docházelo. Nejvíce nezaměstnaných ve sledovaném období bylo v roce 2010 v měsíci prosinec, kdy bylo v okrese Břeclav evidováno 8 087 osob a v roce 2011 to byl měsíc leden celkem s 8 179 uchazeči o zaměstnání. Počet zaměstnaných osob se v roce 2011 snížil o 2 238 osob oproti roku 2010 a zaměstnaných v roce 2011 bylo tedy celkem 58 261 osob. Dále prostřednictvím politiky zaměstnanosti a hlavně pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou uchazečům evidovaným na úřadu práce poskytovány různé poradenské služby a také rekvalifikační kurzy či další možnosti uplatnění, tyto kurzy jsou placeny z prostředků úřadu práce a slouží ke zvýšení kvalifikace uchazečů o zaměstnání, jejichž kvalifikace je příliš nízká na to aby našli zaměstnání. Pomocí nástrojů APZ a prostřednictvím kontaktního pracoviště v Břeclavi a jednotlivých firem jsou vytvářena nová pracovní místa a chráněná pracovní místa a dílny pro osoby zdravotně postižené a tím se snaží o snížení nezaměstnanosti. Pomocí pasivní politiky zaměstnanosti, která je méně účinná jsou poskytovány podpory v nezaměstnanosti a tím, že uchazeči o zaměstnání dostávají jakýsi příspěvek od státu se může stát, že lidé zpohodlní a přestanou mít zájem o práci, z tohoto důvodu je pasivní politika zaměstnanosti méně prospěšná. Kdežto aktivní politice zaměstnanosti jde spíše o to, aby nezaměstnaným osobám pomohla nalézt znovu zaměstnání a ulehčila jim tak návrat do zaměstnání. Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2010 vynaloženo o 50 356 744 Kč více než v roce 2011 a celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2010 byly 85 839 427 Kč.



## Seznam použité literatury

- [1] BORJAS, George J., 2008. *Labor Economics*. 4th ed. New York: The McGraw-Hill Companies. ISBN 978-0-07-340282-6.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-1120-7.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena a kol., 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. ISBN: 80-247-9006-8.
- [4] HALÁSKOVÁ, Renáta, 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta. ISBN: 978-80-7368-522-5.
- [5] JUREČKA, Václav, Ivana Jánošíková a kol., 2009. *Makroekonomie Základní kurs*. 2. vyd. Ostrava: VŠB – TU Ostrava, EKF. ISBN: 978-80-248-2065-1.
- [6] KOLIBOVÁ, Helena, Alina Kubicová, 2005. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. ISBN: 80-7248-321-8.
- [7] KOTLÁN, Igor a kol., 2001. *Aplikovaná hospodářská politika*. Ostrava: SOKRATES. ISBN: 80-86572-01-3.
- [8] MAREŠ, Petr, 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN: 80-901424-9-4.
- [9] ŠIMEK, Milan, 2007. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. ISBN: 978-80-248-1416-2.
- [10] TVRDÝ, Lubor a kol., 2007. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, Katedra regionální a environmentální ekonomiky. ISBN: 978-80-248-1665-4.

[11] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys. ISBN 978-80-85819-76-2.

[12] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012. *Sčítání lidu, domů a bytů 2011* [online]. ČSÚ, 2011 [3. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.scitani.cz/>

[13] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *EURES* [online]. MPSV, 2012 [19. 4. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures>

[14] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. MPSV, 2012 [23. 4. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

[15] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *O Úřadu práce České republiky ze dne 1.4.2011* [online] MPSV, 2011 [19. 4. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

[16] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Projekt: „Vzdělávejte se!“* [online]. MPSV, 2010 [23. 4. 2012]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte\\_se](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se)

[17] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. MPSV, 2012 [5. 4. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

[18] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. MPSV, 2012 [5. 4. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

[19] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. MPSV, 2012 [5. 4. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

[20] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. MPSV, 2012 [23. 4. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

[21] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vymezení základních pojmů* [online]. MPSV, 2012 [3. 4. 2012]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_vymezeni\\_pojmu](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu)

[22] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004* [online]. MPSV, 2012 [5. 4. 2012]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004/?\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statse=2000000000011&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statse=2000000000017&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.send=&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.stat=2000000000017&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.obdobi=C&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.uzemi=1000](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=C&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=1000)

[23] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zaměstnávání cizích státních příslušníků* [online]. MPSV, 2012 [5. 4. 2012]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam\\_ciz\\_stat\\_prisl](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl)

[24] INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zelené karty pro cizince v České republice* [online]. MPSV, 2012 [3. 4. 2012]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zelka/ciz#coje](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje)

[25] KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚŘADU PRÁCE BŘECLAV, 2012.

[26] ÚŘAD PRÁCE BŘECLAV. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010*. ÚP 2011.

## Seznam grafů, obrázků a tabulek

### *Grafy*

Graf 3.1 Počet uchazečů na jedno volné místo

Graf 3.2 Struktura nezaměstnaných osob podle dosaženého vzdělání

Graf 3.3 Míra nezaměstnanosti

### *Obrázky*

Obr. 2.1 Křivka individuální nabídky práce

Obr. 2.2 Křivka tržní nabídky práce

Obr. 2.3 Poptávka firmy po práci (dokonalá konkurence)

Obr. 2.4 Rovnováha na trhu práce

Obr. 2.5 Rovnováha i nerovnováha na trhu práce

Obr. 2.6 Nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost

### *Tabulky*

Tab. 3.1 Vývoj trvale žijící populace v okrese Břeclav

Tab. 3.2 Počty uchazečů a volných pracovních míst

Tab. 3.3 Cizinci a občané EU/EHP a Švýcarska

Tab. 3.4 Nezaměstnanost

Tab. 3.5 Délka nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání

Tab. 3.6 Struktura uchazečů podle věku

Tab. 4.1 Úspěšnost jednotlivých programů poradenské činnosti v %

Tab. 4.2 Plnění APZ vč. ESF vyjádřeno v Kč

## Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
a. s.	akciová společnost
ČR	Česká republika
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services)
CHKO	Chráněná krajinná oblast
CHPD	chráněné pracovní dílny
CHPM	chráněná pracovní místa
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
IT	informačně - telekomunikační
Kč	koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	Národní individuální projekt
OZP	osoba zdravotně postižená
RIP	regionální individuální projekt
SR	státní rozpočet
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
tis.	tisíc
TP	trh práce
UNESCO	Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
ÚP	úřad práce
vč.	včetně
VPP	veřejně prospěšné práce

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne: 11.5.2012 .....

Denisa Hubená'

Denisa Hubená

## **Seznam příloh**

**Příloha 1:** Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

**Příloha 2:** Vývoj počtu volných míst

**Příloha 3:** Míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav v letech 2008 a 2009

**Příloha 4:** Míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav v letech 2010 a 2011

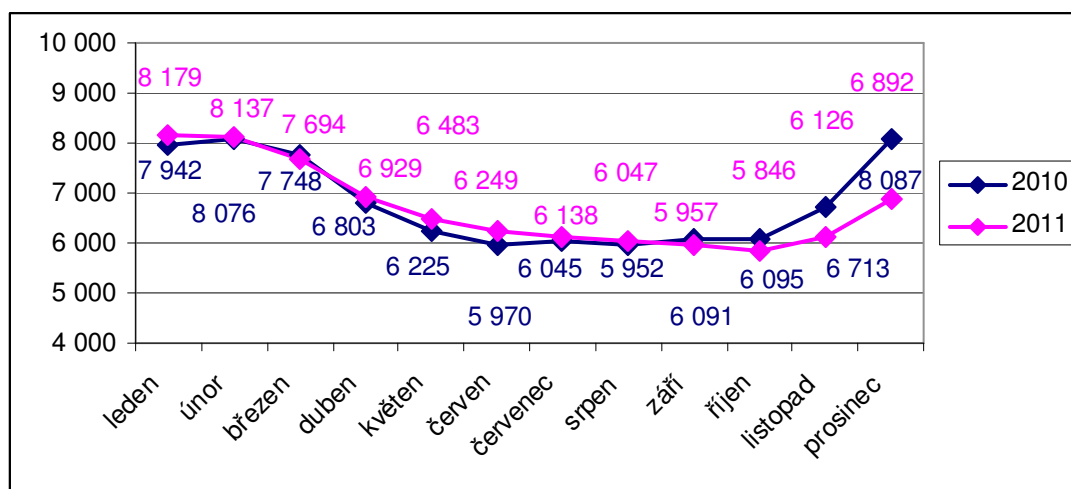
**Příloha 5:** Míra nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v %

**Příloha 6:** Přehled realizovaných kurzů rekvalifikace v roce 2010 (NIP)

**Příloha 7:** Přehled realizovaných kurzů rekvalifikace v roce 2010 (RIP)

**Příloha 8:** Výdaje APZ vč. ESF podle jednotlivých nástrojů v letech 2010 a 2011  
(v tis. Kč)

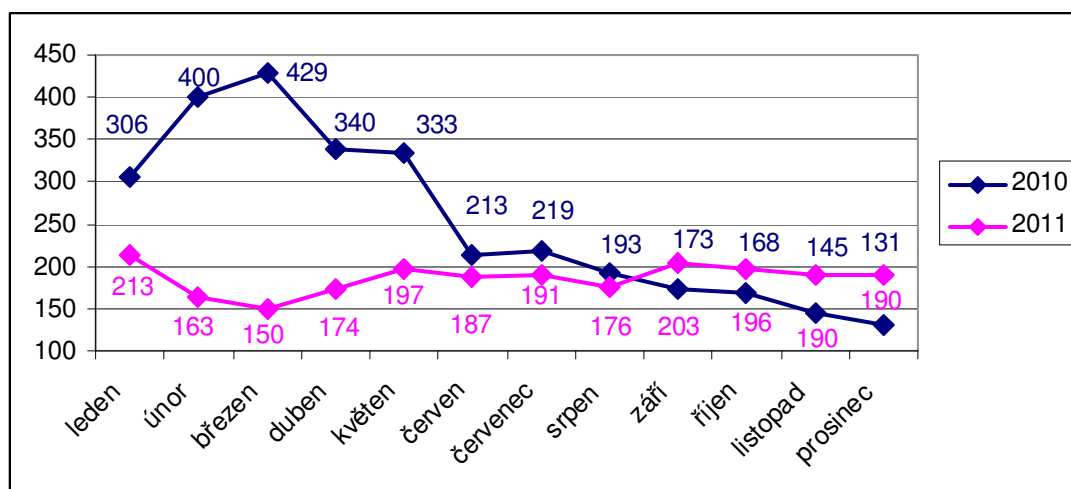
### Příloha 1: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.



## Příloha 2: Vývoj počtu volných míst



Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.

**Příloha 3: Míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav v letech 2008 a 2009**

	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>leden</b>	7,6	8,3
<b>únor</b>	7,1	9,1
<b>březen</b>	6,5	9,5
<b>duben</b>	5,8	9,2
<b>květen</b>	5,3	8,8
<b>červen</b>	5,2	9
<b>červenec</b>	5,5	9,6
<b>srpen</b>	5,5	9,6
<b>září</b>	5,7	9,7
<b>říjen</b>	5,6	9,6
<b>listopad</b>	5,9	10,5
<b>prosinec</b>	6,9	12,1

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2008), Integrovaný portál MPSV (2009), vlastní úprava.

**Příloha 4: Míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav v letech 2010 a 2011**

<b>rok 2010</b>	<b>míra nezaměstnanosti v %</b>	<b>pořadí okresu</b>	<b>rok 2011</b>	<b>míra nezaměstnanosti v %</b>	<b>pořadí okresu</b>
<b>leden</b>	13,2	20.	<b>leden</b>	13,3	16.
<b>únor</b>	13,3	20.	<b>únor</b>	13,2	16.
<b>březen</b>	12,6	21.	<b>březen</b>	12,4	16.
<b>duben</b>	11,1	24.	<b>duben</b>	11,0	20.
<b>květen</b>	10,1	25.	<b>květen</b>	10,2	21.
<b>červen</b>	9,7	28.	<b>červen</b>	10,0	20.
<b>červenec</b>	9,9	27.	<b>červenec</b>	9,9	21.
<b>srpen</b>	9,7	27.	<b>srpen</b>	9,7	22.
<b>září</b>	9,9	25.	<b>září</b>	9,5	23.
<b>říjen</b>	10,0	23.	<b>říjen</b>	9,3	24.
<b>listopad</b>	11,0	20.	<b>listopad</b>	9,7	19.
<b>prosinec</b>	13,3	14.	<b>prosinec</b>	11,1	19.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.

**Příloha 5: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v %**

<b>2010</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
<b>Břeclav</b>	13,2	13,2	12,6	11,0	10,0	9,5	10,0	9,8	10,1	10,3	11,1	13,4
<b>Hustopeče</b>	12,6	12,5	11,9	10,4	9,6	9,4	9,6	9,1	9,3	9,4	10,0	12,7
<b>Klobouky u Brna</b>	14,0	14,7	14,0	13,0	12,4	12,0	12,3	12,2	12,4	11,7	12,7	14,8
<b>Mikulov</b>	15,0	15,1	14,5	13,0	11,9	11,0	11,1	11,1	11,1	11,4	13,2	15,9
<b>2011</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
<b>Břeclav</b>	13,7	13,7	13,3	11,7	10,9	10,7	10,7	10,5	10,3	10,2	10,7	12
<b>Hustopeče</b>	12,7	12,3	10,9	9,5	9,1	9	8,6	8,7	8,5	8,2	8,7	10,1
<b>Klobouky u Brna</b>	14,3	14,3	14	12,9	12	11,5	11,5	10,7	10	10,1	10,4	11,3
<b>Mikulov</b>	15,9	15,7	14,4	13,1	11,8	11,3	11,2	10,9	10,9	10,4	11	12,5

1) čísla od 1 do 12 jsou znázorněny jednotlivé měsíce

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2010), Integrovaný portál MPSV (2011), vlastní úprava.

**Příloha 6: Přehled realizovaných kurzů rekvalifikace v roce 2010 (NIP)**

Název rekvalifikačního kurzu	Počet účastníků v kurzu
Číšnické práce	6
Dřevorubec formou zaučení	1
Grafické práce na PC - Grafický designer	22
Holičské a kadeřnické práce	6
Hostinská činnost	3
Kominík	2
Kosmetické služby	6
Kuchařské práce	15
Manikúra	14
Masér	9
Mzdové účetnictví	1
Obsluha elektrovozíku a motovozíku	60
Obsluha osobního počítače	227
Obsluha osobního počítače - ECDL	51
Obsluha osobního počítače - Auto CAD	12
Obsluha stavebních strojů	5
Odborná způsobilost k řízení motor. vozidel C, C+E	13
Operátor Call Centra	10
Pedikúra	17
Pracovník v soc. službách	47
Průvodce pro region Praha	1
Řidičské oprávnění skupiny E	1
Řidičské oprávnění skupiny C	10
Skladník	20
Správce počítačové sítě	3
Stříhání a kosmetická úprava psů	1
Svářeč	73
TAP	12
Účetnictví	12
Vazba a aranžování květin	9
Vizážistka a barvové poradenství	1
Všeobecný sanitář	12
Vyhláška č. 50/1978 Sb.	16
Webdesigner	21
Základy podnikání	67
<b>Celkem</b>	<b>786</b>

Zdroj: Interní materiály ÚP Břeclav (2010), vlastní zpracování.

**Příloha 7: Přehled realizovaných kurzů rekvalifikace v roce 2010 (RIP)**

Název projektu	Název rekvalifikačního kurzu	Počet účastníků
<b>Aktivní padesátka</b>	Cukrářské práce	1
	Grafický design	3
	Instalatérské práce	1
	Kuchařské práce	2
	Logistik skladových operací	9
	Obsluha CNC strojů	2
	Obsluha elektrovozíku a motovozíku	7
	Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	10
	Pracovník sociální péče pro přímou obslužnou péči	3
	Pracovník v sociálních službách	15
	Řidičské oprávnění skupiny "C"	1
	Řidičské oprávnění skupiny "D"	1
	Skladník, manipulát	2
	Svářeč ZK 135 1.1	1
	Technicko administrativní pracovník	1
	Účetnictví a daňová evidence	3
	Účetnictví s využitím VT	1
	Vstupní školení odborné způsobilosti řidičů	1
	Vyhláška 50	1
	Základy obsluhy osobního počítače	44
	Základy podnikání	2
<b>Most ke vzdělání</b>	Personalistika	7
	Účetnictví	1
	Základy obsluhy osobního počítače (dle osnov ECDL)	10
	Základy podnikání	3
<b>Návrat rodičů na trh práce</b>	Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	6
	Pracovník v sociálních službách	3
	Technicko administrativní pracovník	4
	Tvorba www stránek	1
	Účetnictví a daňová evidence	22
<b>Šance pro Vás</b>	Cukrářské práce	1
	Číšnické práce	2
	Elektromechanické práce	1
	Frézař kovů	1
	Grafický design	1
	Kuchařské práce	1
	Logistik skladových operací	4
	Obsluha CNC strojů	2
	Obsluha elektrovozíku a motovozíku	5
	Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	3
	Obsluha osobního počítače se zaměřením na WEBdesign	1
	Obsluha osobního počítače se zaměřením na Autocad	2
	Obsluha stavebních strojů	1

	Pracovník v sociálních službách	15
	Prodavačské práce	4
	Řidičské oprávnění skupiny "C"	1
	Řidičské oprávnění skupiny "C+E"	1
	Skladník, manipulát	4
	Správa počítačové sítě	1
	Svařování	1
	Technicko administrativní pracovník	2
	Účetnictví a daňová evidence	4
	Vstupní školení odborné způsobilosti řidičů - C	1
	Vstupní školení odborné způsobilosti řidičů - D	1
	Vyháška 50	2
	Základy obsluhy osobního počítače (dle osnov ECDL start)	5
	Základy obsluhy osobního počítače	47
	Základy podnikání	2
	Zednické práce	1
<b>Vzdělání - praxe - zaměstnání</b>	Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	24
<b>Zpět na trh práce</b>	Cukrářské práce	2
	Holičské a kadeřnické práce	1
	Kuchařské práce	2
	Malířské a tapetářské práce	2
	Obsluha elektrovozíku a motovozíku	1
	Obsluha osobního počítače	1
	Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	1
	Pracovník v sociálních službách	2
	Prodavačské práce	5
	Řidičské oprávnění skupiny "C"	1
	Svářeč	8
	Vazba a aranžování květin	1
	Vyháška 50	1
	Zahradnické práce	1
	Základy obsluhy osobního počítače	2
	Zámečnické práce	1
	Zednické práce	7
<b>Celkem</b>		<b>348</b>

Zdroj: Interní materiály ÚP Břeclav (2010), vlastní zpracování.

**Příloha 8: Výdaje APZ vč. ESF podle jednotlivých nástrojů v letech 2010 a 2011**  
**(v tis. Kč)**

<b>Nástroje APZ</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
VPP	31 825	13 107
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	19 943	8 356
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVC	1 557	798
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	5 300	3 790
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVC vytvořené pro OZP	5 256	4 110
Rekvalifikace, poradenské aktivity	6 657	4 202
projekty ESF	15 301	1 119
<b>celkem</b>	<b>85 839</b>	<b>35 482</b>

Zdroj: Interní materiály ÚP Břeclav (2011), vlastní zpracování.